UNIVERSITÉ D'ALGER
FACULTE DE DROIT
ANNÉE 1942 — N° 4

LE DROIT DU TRAVAIL AU MAROC

Contribution à l'étude du droit social du Maroc dans le cadre de l'Afrique du Nord

THÈSE

POUR LE DOCTORAT EN DROIT

présentée et soutenue publiquement le 1er Juillet 1942, à 16 h. 30

par

BERNARD Joseph, Ernest, Alfred
Né le 19 Décembre 1912, à Bucquoy (Pas-de-Calais)

MEMBRES DU JURY :

MM. VIARD ..... *Président*
GAFFIOT ..... } *Suffragants*
RODIERE ..... }

CASABLANCA
IMPRIMERIES RÉUNIES, RUE G. MERCIÉ
1942

UNIVERSITÉ D'ALGER
FACULTE DE DROIT
ANNÉE 1942 — N° 4

LE DROIT DU TRAVAIL AU MAROC

Contribution à l'étude du droit social du Maroc dans le cadre de l'Afrique du Nord

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

THÈSE

POUR LE DOCTORAT EN DROIT

présentée et soutenue publiquement le 1er Juillet 1942, à 16 h. 30

par

BERNARD Joseph, Ernest, Alfred

Né le 19 Décembre 1912, à Bucquoy (Pas-de-Calais)

MEMBRES DU JURY :

MM. VIARD ..... *Président*
GAFFIOT ..... } *Suffragants*
RODIERE ..... }

CASABLANCA
IMPRIMERIES RÉUNIES, RUE G. MERCIÉ
1942

UNIVERSITÉ D'ALGER

FACULTÉ DE DROIT

MM.	CHAUVEAU, I. ✠	Doyen, Professeur de Droit commercial.
	VIARD, ✠	Assesseur du Doyen, Professeur de Législation algérienne.
	MILLIOT, ✲, I. ✠	Professeur de Droit musulman.
	MALLARMÉ, I. ✠	Professeur de Droit administratif, en congé.
	BIENVENÜE, I. ✠	Professeur de Droit public.
	GAFFIOT, ✠	Professeur d'Economie politique.
	BRETON, ✠	Professeur de Droit civil.
	BERGER-VACHON, ✠ ...	Professeur de Droit criminel.
	BOUSQUET, ✠	Professeur d'Economie politique.
	ROUSSIER, ✠	Professeur de Droit romain.
	RODIÈRE	Professeur de Droit civil.
	CAPITANT, ✠	Professeur de Droit public.
	LE BRETON	Professeur de Droit Civil, détaché à Hanoï.
	COSTE-FLORET	Professeur de Procédure Civile.
	LAMBERT	Agrégé.
	RAY	Chargé des fonctions d'agrégé.

	PELTIER, ✲, I. ✠	Professeur honoraire.

NOTA. — La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

INTRODUCTION [1]

La France au Maroc

Automne 1940. La France semble devoir s'écrouler, entraînant avec elle son Empire. Et la civilisation occidentale. Une page d'histoire est-elle close ? Une autre page va-t-elle commencer — pour mille ans ? L'avenir n'appartient qu'à Dieu, a dit le poète. Inutile donc d'aligner des lettres après des lettres, d'écrire des mots après d'autres mots. N'est-il pas cent fois préférable pour nous, Français, de profiter de ce répit pour faire notre examen de conscience ? Pour chercher à savoir si notre œuvre est grande, et si nous serions fiers de reconstruire demain ce que nous avons bâti hier ?

Parmi tant d'autres, ces pensées nous assaillaient ce soir de septembre 1940, quand, nous promenant sur cette belle plage de Tanger, nos regards se perdaient sur le détroit de Gibraltar qui va d'Orient en Occident.

Et nos pensées s'en allaient aussi vers ces peuples qui, avant le nôtre, s'en étaient venus dans ce pays y apporter avec la gloire de leurs armes, la puissance de leur génie.

Sans doute, quelque jour, le grondement sourd de la mer s'était-il confondu avec le bruit des légions en marche. Jusqu'en ce Moghreb si lointain, Rome avait montré la force de son organisation et de ses lois. Mais de cette grandeur, que reste-t-il ? Des monuments en ruines et des vestiges de routes de Carthage à Timgad et de Tipasa à Volubilis. Des réminiscences du Digeste dans le droit musulman. Et puis ? C'est tout. Derrière une très brillante façade il ne semble pas que Rome ait réussi à mordre très profondément sur le pays, et son influence sur l'arrière pays a été des plus limitées.

Puis ce fut, après le passage des Vandales, la reconquête byzantine, et, un siècle plus tard, le commencement des vicissitudes de la pénétration islamique. Avec l'anarchie à l'intérieur très souvent, et la piraterie sur les mers presque toujours, la domination turque s'assied à son tour sur toute la rive méridionale de la Méditerranée.

Les nations européennes essaient de prendre pied sur le continent africain, et notamment au Maroc, où Portugais et Espagnols installent des places fortes le long des côtes atlantique et méditerranéenne. Mais il ne s'agit là que de points d'appuis militaires, et non pas de centres d'irradiation de la civilisation occidentale.

(1) Le dépouillement des textes a été arrêté au 1er avril 1942.

Toujours les tentatives faites pour conquérir et absorber le Moghreb se sont terminées par des échecs, à plus ou moins longue échéance. Fortement encadré par la nature, placé à l'extrême arrière-garde de l'Orient, bien adossé à un océan pour lequel il n'avait nulle attirance, le Maroc a pu développer au paroxysme un particularisme farouche, aveuglément attaché à son indépendance et à ses coutumes, cependant que, sur son riche domaine, « travaille, depuis l'aube des temps, un peuple ingénieux et patient de laboureurs, d'artisans et de marchands » (1).

Echecs après échecs, jusqu'en cette année 1912, *qui vit le débarquement des Français, et le commencement de leur réussite.*

Comment celle-ci peut-elle s'expliquer, se comprendre, se justifier ? Par quel merveilleux privilège la France a-t-elle pu bénéficier d'une telle faveur, et obtenir un tel résultat ?

Mais, au juste, quels buts poursuivait-elle en venant jusqu'en cette terre barbaresque, si inhospitalière aux nations européennes ? Certes, elle se devait précisément, une fois de plus, de défendre ces mêmes nations européennes contre les entreprises extérieures. Certes, elle se devait à elle-même, une fois de plus, de s'arracher aux douceurs de son sol pour venir en cette terre d'Afrique se croiser à nouveau, et refaire, avec sa force, son âme et son cœur virils. Oui, tout cela est vrai. Comme est vrai la richesse qu'elle a fait renaître et qu'elle a développée. Vrai, mais non pas suffisant. Car la force, le courage, la richesse ne servent à rien, si ne brûle pas « cette parcelle d'amour sans laquelle rien de grand ne peut se faire ». Le secret de la victoire, le Maréchal nous l'a livré quand il déclarait : « Je crois, avec tout mon cœur, toute mon âme et toute mon expérience, que la meilleure manière de servir la France dans ce pays, d'y assurer la solidité de son établissement, c'est de lui apporter l'âme et le cœur de ce peuple ».

Comment les Français ont-ils apporté à la Mère-Patrie l'âme et le cœur de ce peuple ? Où trouverons-nous dans son œuvre ce secret inestimable ? Devrons-nous, pour le découvrir, tourner les unes après les autres les pages qu'elle a écrites de Taza à Tiznit et de Ouezzane à Bissani ?

Etudier toute son œuvre dans ce livre, il ne peut en être question. D'ailleurs, à quoi cela servirait-il ? Car il ne s'agit pas tant de savoir sur combien de kilomètres carrés flotte notre glorieux drapeau, ni de dénombrer les tonnes de céréales ou de minerais produites annuellement. Il ne s'agit pas tant de compter les bienfaits immenses apportés par une civilisation matérielle en plein épanouissement.

La question est toute autre, car, comme l'écrivait Georges Goyau (2) *« quelle est dans une colonie la principale richesse ? Sont-ce les produits du sol ? Est-ce le sol lui-même ? Nullement;*

---

(1) Cf. *Problème politique de l'Afrique du Nord française*, par M. le Recteur G. Hardy, in « Bulletin de la Société de Géographie de Lille ». Janvier 1938.

(2) G. Goyau — *La main-d'œuvre indigène à la Conférence du travail*, in « Annales Coloniales », 1er septembre 1936. Cité par J. Ray dans son étude sur *Les Marocains en France*, page 270.

la principale richesse, c'est l'homme; il en résulte que le seul développement économique qui puisse être envisagé, le seul que l'on aurait le droit de considérer comme durable est celui qui n'expose la race à aucun risque d'épuisement, à aucun péril de désagrégation... L'Etat colonisateur prend conscience, de plus en plus nettement, de son devoir de protection à l'égard des collectivités indigènes, de l'obligation qu'il a de veiller sur le développement de ces collectivités. Porter atteinte à leur vitalité, risquer de les désagréger, de les dépeupler, de les démolir pour avoir des bras serait offenser la véritable notion de civilisation ».

Voilà le problème nettement posé, sinon pour tous, du moins pour nous, Français, qui n'avons jamais pratiqué la politique du refoulement des indigènes, et qui, dans notre mission civilisatrice, ne voulons pas fléchir sous le « fardeau de l'homme blanc » (1)

Ainsi donc, primauté du social sur l'économie — tant il est vrai, comme disait Lyautey, que « l'action coloniale, c'est de l'action sociale ». Nous disons : action sociale, et non pas « bonnes œuvres » pour indigènes affamés ! Car nous pensons, nous aussi, « qu'il y a un ordre humain dont les exigences éclatent partout, dont la violation, sur quelque point de l'espèce et dans quelque domaine d'activité que ce soit, menace le milieu humain réfractaire et lèse, à raison de l'interdépendance qui unit tous les milieux humains, l'espèce tout entière » (2).

Primauté du social, primauté du problème humain. Mais comment voudrait-on qu'il n'en soit pas ainsi quand, sur une même terre, s'affrontent deux civilisations dont on ne peut même pas dire qu'elles soient différentes, tellement elles sont étrangères l'une à l'autre, n'ayant ni les mêmes principes, ni les mêmes buts, ni les mêmes caractères. La civilisation européenne apparue avec son caractère territorial, administratif et laïque, découvrit le caractère personnel, patriarcal et religieux de la civilisation indigène (3). *Bien plus, celle-ci allait rapidement se trouver devant un problème social, dont, la veille encore, elle ignorait même l'existence.*

Dans ces conditions, et sous peine de miner par avance les fondations mêmes de son œuvre, la France devait mettre l'accent chaque jour davantage sur les réalités humaines et non pas sur les apparences politiques et économiques.

---

(1) « Ce qu'il y a de meilleur et de plus actif dans nos milieux coloniaux est fortement convaincu que la colonisation est avant tout un problème humain et que la préparation des futurs coloniaux doit être de plus en plus adaptée à leur rôle social. Et dans ce rôle social, on ne voit pas seulement l'obligation de travailler à l'amélioration matérielle de la vie indigène, ce qui ne serait déjà pas mal ; on vise plus haut, on veut des hommes qui soient capables de comprendre et d'admettre, dans la mesure où l'humanité le permet, les civilisations indigènes, des hommes qui ne méprisent pas la matière à œuvrer et qui soient de taille à perfectionner leurs administrés intellectuellement, socialement, moralement, sans les désaxer, sans les déséquilibrer ». (G. Hardy, *Préparation des fonctionnaires et des colons.* Semaine Sociale de Marseille, 1930).

(2) *Comment se pose le problème social aux colonies*, conférence de M. Eugène Duthoit à la Semaine Sociale de Marseille, en 1930.

(3) Cf. *La vie sociale et la gestion des intérêts collectifs*, par P.E. Viard, in « Le problème social nord-africain ». Imprimerie polyglotte africaine. Maison Carrée, 1941.

Mais les témoignages de ces réalités humaines, les trouvons-nous dans l'œuvre du législateur, du juge, de l'administrateur ? Dans celle surtout de l'employeur, et celle du salarié aussi ? En un mot, dans ce Maroc moderne bâti si rapidement et si magnifiquement, a-t-on pratiqué une politique du travail véritablement humaine ? Et humaine comme l'est un homme qui vit, et non pas comme peut sembler l'être je ne sais quel fossile de musée ou je ne sais quel homo oeconomicus issu du cerveau du dernier bien-pensant ou du premier marxiste venu.

Telle est la question que nous nous sommes posée. Pour y répondre pleinement il faudrait passer en revue toute la politique sociale de la France au Maroc, de l'organisation professionnelle et du droit du travail à l'enseignement et à l'assistance. C'est là un domaine beaucoup trop vaste pour une étude aussi limitée que la nôtre. C'est pourquoi nous avons estimé qu'il serait plus utile d'embrasser moins et d'étreindre mieux, et de limiter nos recherches au « droit du travail » c'est-à-dire à tout ce qui touche la législation, la jurisprudence et la règlementation du travail.

Le droit du travail en France

Mais avant d'entreprendre cette étude du « droit du travail au Maroc », il est indispensable, pensons-nous, de brosser à larges traits une esquisse du droit du travail en France, en Algérie et en Tunisie.

Il est bien certain, en effet, que « la création marocaine » est une œuvre vivante, qui est née de la France, et qui est liée à son Empire, comme elle est liée à l'Afrique du Nord. Ignorer systématiquement ce qui s'est passé et ce qui se passe au-delà des frontières de l'Empire Chérifien serait donc une erreur grossière, et une faute.

Toutefois, on admettra aisément qu'il ne nous est pas possible dans le cadre étroit de cette Introduction d'écrire une philosophie, même sommaire, du droit du travail dans chacun de ces trois pays. Nous nous bornerons donc à un simple rappel de quelques notions élémentaires.

En France, le droit du travail, ou, pour employer l'expression traditionnelle, le droit ouvrier, est de création récente. On connaît le rapide développement du libéralisme et du capitalisme au XIX^e^ siècle, développement dont l'une des conséquences a été la création d'un prolétariat numériquement très important. Cette importance, et la misère générale dans laquelle il a été plongé et maintenu, lui ont peu à peu donné le sentiment, réel, qu'il appartenait à une classe distincte de celle qui détenait le pouvoir politique et le pouvoir économique. De la notion de classe à la lutte des classes, il n'y avait qu'un pas qui fut vite franchi, tant sous la poussée des événements politiques — et, notamment, de l'épanouissement du concept de démocratie — que comme conséquence des rivalités qui divisaient le patronat, dont les membres étaient contraints de se livrer à une course sans cesse plus vive vers un

prix de revient sans cesse plus bas, et par voie de conséquence, vers des salaires toujours plus faibles. Ajoutons à cela, d'un côté et de l'autre, l'affaiblissement puis la quasi disparition — au moins comme influence réelle sur la masse des employeurs et des salariés — de l'idéal religieux et de l'idéal national. Ainsi donc, depuis le début du XIX^e^ siècle, accentuation de la dissociation de la profession, dissociation qui montre d'un côté les employeurs, et de l'autre, les salariés. Quant à l'Etat, il est moins arbitre que partisan, intervenant ici et là, au gré des influences politiques ou économiques.

Dans cette longue lutte anarchique au cours de laquelle une minorité de patrons et d'ouvriers ont essayé d'entraîner derrière eux — tant bien que mal — une partie de leurs collègues, on peut distinguer trois étapes.

La première, que nous appellerons l'étape de la libération, prend naissance avec la loi Le Chapelier qui, en mars 1791, abolit officiellement les anciennes corporations, et interdit aux patrons et aux ouvriers de se réunir entre eux. L'ouvrier, généralement sans ressources, se trouve donc seul et désarmé devant un patron qui tend à devenir chaque jour plus puissant — tant il est vrai qu'entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit. Par cette loi Le Chapelier, la Révolution de 89, et les idées libérales d'alors enchaînent l'ouvrier. Heureusement pour ce dernier, la loi du 25 mai 1863 abolit le délit de coalitions, cependant que celle du 21 mars 1888 donne aux travailleurs le droit de former librement des syndicats professionnels, dont on sait que la législation de 1936 a confirmé et développé les pouvoirs. Ainsi donc, à l'origine, les salariés sont libérés d'une règlementation trop étroite, cependant qu'au cours de ces dernières années ils mènent une lutte, en partie victorieuse, contre les abus du capitalisme.

La seconde étape — qui s'enchevêtre évidemment avec les deux autres — est celle de la réglementation. L'ouvrier, libéré, dont le pouvoir politique s'est considérablement accru, voit son travail protégé par de nombreuses réglementations, dont la complexité ne le cède en rien à la multiplicité. Citons, à l'origine, la loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers. Citons encore, et surtout, les lois des 2 novembre 1892 et 30 mars 1900 sur le travail des femmes et des enfants; 12 juin 1893 et 11 juillet 1903 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs; 9 avril 1898 et 1er juillet 1938 sur les accidents du travail ; 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire; 23 avril 1919 sur la journée de huit heures; 5 avril 1928 sur les assurances sociales; 30 juillet 1939 relative au Code de la Famille.

Et nous arrivons, enfin, à la période contemporaine au cours de laquelle législateurs et travailleurs — employeurs et salariés — commencent à sentir confusément la nécessité de substituer à l'anarchie et à la lutte organisées, l'organisation de la profession. Il s'agit là, d'ailleurs, au moins jusqu'en 1937-1938, d'un sentiment beaucoup plus que d'une volonté réfléchie. Cette tendance, née de la lassitude et des ruines entraînées par les luttes, née aussi

des exemples d'organisation imposée par les nécessités de la guerre 1914-1918, *née enfin de l'influence du Bureau International du Travail et des conventions internationales relatives à la réglementation du travail, cette tendance devait s'affirmer dans la législation sociale née des événements de juin* 1936. *Les syndicats peuvent désormais signer des conventions applicables à toute la profession, et les conflits collectifs doivent être soumis à l'arbitrage et à la conciliation. Bien plus, en* 1937, *le Ministre Chautemps fait connaître à l'opinion son projet de « Statut moderne du Travail »* (1).

Après tant de luttes et tant d'efforts, comment apparaît aujourd'hui le droit du travail ? C'est avant tout un droit en formation, c'est-à-dire fragmentaire, divers et multiple, changeant, avec des décisions de jurisprudence nombreuses et importantes, des usages qui s'imposent en l'absence d'un texte législatif. Comme un jouvenceau, ce droit du travail revêt les aspects les plus contradictoires. Né parfois d'idéologies politiques et sociales, il fait preuve d'un dogmatisme intransigeant, cependant que son inorganisation même et la souplesse de sa jurisprudence lui permettent de faire face à bien des situations critiques. Droit en formation, il l'est encore par son évolution constante d'un droit privé qui tend à devenir chaque jour davantage un droit public. Au simple contrat synallagmatique des parties ont succédé le règlement d'atelier et la convention collective, cependant que la formule « charbonnier est maître chez soi » a fait place au syndicat le plus représentatif ainsi qu'à l'arbitrage et à la conciliation obligatoires. Le caractère contractuel de l'entreprise disparaît, tandis que s'affirme son caractère institutionnel. Dans le même temps, le salarié est considéré moins en lui-même qu'in abstracto puisque les avantages et inconvénients sont les mêmes pour tous les ouvriers et employés appartenant à une catégorie donnée. Et cependant, que de notions personnelles interviennent pour déterminer le statut de salarié : nationalité, sexe, situation de famille, notion d'ouvrier ou d'employé ; capacités techniques au delà d'un certain niveau. En un mot, et pour nous résumer, le droit du travail apparaît en France comme étant un droit social en formation, droit dont la crise de croissance n'était pas encore achevée en septembre 1939.

Avant d'en terminer avec le droit du travail en France, indiquons rapidement quels sont aujourd'hui les points donnant lieu le plus souvent à contestations. Sur le plan individuel, notons tout d'abord le paiement des salaires, où tant de difficultés prennent naissance dans la complexité et le manque d'orientation de cette question. La rupture du contrat de travail pose de délicats problèmes : s'agit-il d'une rupture individuelle ou collective ; justifiée ou abusive, et dans l'affirmative, dans quelle mesure peut-on dire qu'il y a eu abus ; qui, de l'employé ou du salarié, a droit aux indemnités prévues en la circonstance ? L'ouvrier peut-il prétendre au bénéfice de la législation sur les congés payés? Enfin, l'application du droit des accidents du travail a donné naissance à un si grand nombre de lois, décrets et décisions de jurisprudence que

(1) Cf. « Droit Social » Septembre 1938.

le spécialiste a nettement l'impression de se trouver devant une porte étroite qu'il est fort difficile de franchir. Sur le plan collectif, rappelons que la rédaction des clauses devant figurer dans les contrats de travail et la fixation des taux des salaires de base ont donné lieu à de nombreux conflits. Il en a été de même de la détermination de la durée du travail, notamment en ce qui concerne la fixation des droits à congé et la rémunération des heures supplémentaires.

Sur le plan national, enfin, notons les réglementations relatives : à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère et nord-africaine ; aux restrictions à la liberté d'embauchage et de débauchage ; à l'attribution des multiples indemnités nées des circonstances actuelles ainsi que celles résultant des Assurances Sociales et du Code de la Famille.

Pour résumer d'un mot l'économie du droit du travail en France, nous dirons que, né de luttes politiques, économiques et sociales incessantes, il reflète l'influence des tendances qui tour à tour se sont imposées et l'aspiration des employeurs et des salariés à une réglementation et une coordination des lois, conventions et usages de la profession. Du compromis social au droit social, telle est l'histoire du droit du travail en France.

Le droit du travail en Algérie et en Tunisie

Si l'étude de la « législation ouvrière » de la Métropole est importante, celle du droit du travail en Algérie et en Tunisie ne l'est pas moins, ces deux pays constituant avec le Maroc — ne l'oublions jamais — l'Afrique du Nord.

L'Algérie apparaît à première vue comme un département métropolitain d'outre-Méditerranée. La vie, dans ses villes de la côte, a plus d'un caractère commun avec l'existence que l'on peut mener de Perpignan à Menton. Aussi ne faut-il pas s'étonner si, en ce qui concerne le droit du travail — comme en bien d'autres domaines d'ailleurs — a prévalu la politique de l'assimilation complète et immédiate avec la législation métropolitaine.

Du décret du 20 mars 1902 — qui applique partiellement à l'Algérie, en l'adaptant, la législation ouvrière alors en vigueur dans la Métropole — à la fin de la grande guerre, il ne s'agit encore que d'une tendance qui se manifeste sous une forme très modérée. L'Afrique introduit à cette époque des mesures purement réglementaires, telles que celles concernant la durée du travail dans les usines, le travail des femmes et des enfants, les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité, qui font l'objet de décrets en date du 5 janvier 1909. Un décret de la même date organise l'inspection du travail, cependant que le décret du 21 janvier 1909 étend à l'Algérie la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire.

A partir de 1919 et jusqu'en 1936, l'Algérie adopte plus rapidement les dispositions de la législation ouvrière de la Métropole. C'est ainsi que les lois des 25 mars et 25 juin 1919 sur les conventions collectives y sont rendues applicables par un décret en

date du 7 août 1921. Il en est de même de la loi du 2 février 1925 qui est introduite par un décret du 16 mars 1927. Tout cela n'empêche d'ailleurs pas qu'en 1936 certaines professions attendent toujours les règlements d'administration publique qui doivent leur étendre le bénéfice des dispositions de la loi de 8 heures.

A partir de 1936, le principe désormais admis est celui de l'assimilation immédiate, ou dans des délais très courts. C'est ainsi qu'ont été rendues immédiatement applicables à l'Algérie les lois des : 20 juin 1936 (congés payés) ; 21 juin 1936 (semaine de 40 heures) ; 24 juin 1936 (conventions collectives ; 31 décembre 1936 et 4 mars 1938 (conciliation et arbitrage des conflits collectifs). Il ne semble pas, bien au contraire, que les événements qui se sont déroulés depuis septembre 1939 aient modifié cette ligne de conduite.

Ainsi donc, et pour résumer, on peut dire que, pratiquement, l'Algérie a aujourd'hui le même droit du travail que la Métropole.

Il est certain que cette politique d'assimilation peut se justifier et qu'elle se justifie notamment dans les villes de la côte. Toutefois, on ne doit pas oublier que l'Algérie est un pays encore plus rural qu'industriel et que l'Algérien des Hauts Plateaux — et même le Kabyle qui a pourtant des dons d'assimilation très prononcés — n'a que peu de traits communs avec l'indigène de Beauce ou des Flandres. En outre, cet Algérien est un Africain, c'est-à-dire qu'il a derrière lui des siècles de civilisation, certes, mais aussi de guerres intestines, de pillages et de soleil. Son potentiel de travail n'est pas le même que celui d'un travailleur de la Métropole, d'autant plus qu'il est resté musulman, avec tout ce que cela entraîne d'inadaptation à la civilisation « américaine » qui fut un peu la nôtre, à nous Français, au cours de ces vingt dernières années.

Toutes ces considérations nous permettront, au cours de notre étude réglementaire, de souligner tout ce qu'a, sinon d'un peu sommaire, tout au moins d'un peu rapide, une assimilation, aujourd'hui quasi totale, de l'Algérie à la France, assimilation qui est rendue encore plus fragile par l'importance numérique et sociale de l'élément étranger dans les départements d'Oran et de Constantine.

En Tunisie, nous retrouvons la même tendance à l'assimilation qu'en Algérie, quoique sous une forme moins accentuée et plus cahotique. C'est ainsi, par exemple, que la Régence ne possède pas encore de Conseils de Prud'hommes, cependant qu'ont été introduites des mesures relatives à la conciliation et à l'arbitrage obligatoires. Comme en Algérie, cette tendance à l'assimilation s'est très notablement accentuée depuis 1936. Toutefois, disons-le franchement, certaines règles existent en droit, mais ne sont pas appliquées en fait.

Il faut reconnaître, d'ailleurs, que l'assimilation se justifie difficilement dans ce pays où l'industrie est peu développée et où les Français, en nombre relativement faible, sont fonctionnaires, propriétaires d'affaires de moyenne ou de grande importance, ou

occupent dans les entreprises privées des emplois de maîtrise. Il en résulte que les principaux bénéficiaires dans ce pays de la législation sociale — dont le coût est supporté par les Français sont les étrangers.

Car, en effet, les indigènes, à l'instar de ce qui existe au Maroc, mais à l'encontre de ce qui s'est passé en Algérie, ont conservé un vie traditionnelle très intense. Comme au Maroc, les inspecteurs du travail ne pénètrent pas dans les médinas, ce qui revient à dire que la législation européenne du travail n'est pas appliquée aux salariés indigènes appartenant à des entreprises non européanisées des villes indigènes.

En outre, ces mêmes indigènes apparaissent souvent comme des Orientaux, n'ayant pas, en face des problèmes économiques et des questions sociales, les mêmes réactions que nous, Français. Leur capacité de travail est souvent faible. La réduction de la durée du travail, afin de permettre aux intéressés de ne pas se fatiguer outre mesure, apparaît donc comme une disposition dont l'opportunité et l'utilité sont discutables.

Toutes ces considérations font que nous ne pouvons nous défendre d'un certain scepticisme quant à l'application à tous les individus de lois européennes à peine adaptées.

Or, il importe de remarquer que le Maroc n'est pas sans traits communs avec la Tunisie. Certes, on peut dire que dans le Mogreb tout est plus primitif et plus rude, plus tranché et plus vigoureux que dans la Régence. Il n'en reste pas moins vrai que, mutatis mutandis, les mêmes problèmes se posent, à des degrés différents, en Tunisie et au Maroc. L'étude des problèmes tunisiens, et des solutions, nous semble donc particulièrement importante.

Plan de l'ouvrage

Telles sont, très sommairement résumées, les caractéristiques essentielles des grandes questions posées par le droit du travail, et son application, en France, en Algérie et en Tunisie.

Rechercher comment se posent ces mêmes problèmes au Maroc, tel est l'objet de notre travail.

Une remarque s'impose dès l'abord. Avant de procéder à une étude règlementaire du droit du travail, il convient d'étudier les conditions dans lesquelles ce droit se développe, et trouve son application. Il est bien certain, en effet, que le droit en général, et le « droit social » en particulier, ne sont pas une pure création de l'esprit, mais qu'ils reflètent, sous des formes multiples et diverses, les tendances des peuples et des Etats qu'ils régissent. C'est pourquoi l'étude du droit du travail ne peut être limitée à son propre objet : le régime du travail. Celui-ci, en effet, ne dépend pas seulement de la règlementation qu'on lui applique ; il est lié à tout un ensemble de conditions politiques, économiques et sociales qu'on ne saurait ignorer sans renoncer à le comprendre

lui-même. Ainsi donc, et en premier lieu, il convient d'étudier l'homme, et d'étudier le pays.

Etudier l'homme est œuvre particulièrement complexe dans un pays où la population augmente presque en progression géométrique, et où les peuples et les races se rencontrent, se mélangent, mais ne se fondent pas ensemble. Indigènes musulmans, indigènes israélites, Français, étrangers : tous participent peu ou prou à la vie économique et sociale du Maroc.

Ces rencontres de populations nous les avons trouvées en Algérie et en Tunisie, mais à un degré beaucoup moins accentué. De par sa position géographique, le Maroc, ainsi que nous le verrons, a vécu jusqu'à nos jours dans un moyen-âge perpétué. La rencontre de ce dernier avec le vingtième siècle n'a pas été, on l'imagine aisément, sans provoquer quelques remous. Et cela, d'autant plus que quelques heures de car suffisent généralement à transplanter un berbère du Moyen ou du Haut Atlas de sa tribu d'origine dans une ville « américaine » comme Casablanca.

Il convient donc, après avoir chiffré l'importance des populations indigène, française et étrangères vivant au Maroc, d'en montrer les caractéristiques essentielles en tant qu'elles intéressent le droit du travail, c'est-à-dire en tant que main-d'œuvre et en tant que patronat.

Bien entendu, nous nous attacherons plus particulièrement à étudier les réactions de l'élément indigène en face des conditions modernes du travail, et notamment — et ce sera là en quelque sorte une pierre de touche — en ce qui concerne les salaires.

En outre, nous essaierons de déterminer dans quelles mesures ce même élément indigène subit ou ne subit pas, outre l'influence européenne à l'intérieur du Maroc, l'influence des courants islamiques ou panarabes dont l'importance a été si réelle ces dernières années.

Après cet examen des conditions dans lesquelles s'est développé le droit du travail au Maroc, nous essaierons, dans un titre deuxième, de dégager, sans plus tarder, l'esprit de ce droit. Nous préciserons, en premier lieu, quelles sont les personnes auxquelles s'applique les prescriptions législatives ou réglementaires de la législation ouvrière. Il sera particulièrement intéressant, et instructif, de chercher si tous les indigènes, tous les Français, tous les étrangers sont touchés par cette législation, et si celle-ci s'applique, dans tous les cas, à toutes les professions. Certes, une telle étude est quelque peu schématique; mais au moins a-t-elle l'avantage de délimiter le problème en surface. Nous le délimiterons en profondeur en en précisant, dans le deuxième chapitre de ce titre deuxième, les traits caractéristiques.

Connaissant le champ d'application du droit du travail au Maroc, et les traits caractéristiques de ce dernier, nous pourrons aborder — et ce sera l'objet de notre deuxième partie — l'étude règlementaire de ce droit du travail.

Cette étude, après ce que nous aurons vu dans les titres I et II

de notre première partie, ne pourra évidemment pas constituer une reproduction marocaine d'un précis de « législation industrielle ». Il ne servirait à rien, en effet, de reprendre les unes après les autres toutes les dispositions réglementaires — Dieu seul sait combien elles sont nombreuses et compliquées — régissant cette matière. Il importe peu, au lecteur du présent ouvrage, de trouver, par exemple, dans les pages qui vont suivre, tout le détail des déclarations à faire en cas d'accident du travail ou la liste et le libellé des registres et affiches que doit tenir un industriel ou un commerçant.

Par contre, il est intéressant de connaître l'origine et la genèse d'un texte marocain, de savoir en quoi il ressemble et en quoi il diffère des textes similaires de France, d'Algérie ou de Tunisie. Si les données sont les mêmes, pourquoi les réactions ont-elles été différentes ? ou, si ces données sont différentes, pourquoi a-t-on copié purement et simplement les textes métropolitains ?

Nous n'avons pas entrepris, à proprement parler, une étude de droit comparé, qui aurait nécessité un sujet moins vaste, mais traité plus complètement. Simplement, nous avons essayé de pénétrer l'intérêt et l'opportunité de chaque texte marocain. Pour serrer de plus près le problème nous avons pris, à chaque instant, des points de repère et de comparaison en France, en Algérie et en Tunisie. Il serait donc exagéré de dire que nous avons fait un étude de droit comparé nord-africain ; mais il est juste de reconnaître que les rapprochements auxquels nous nous sommes livrés sur de nombreux points doivent permettre au lecteur, non seulement de mieux situer et comprendre le droit marocain, mais encore d'avoir des notions, parfois très précises, du droit algérien et du droit tunisien.

Cette étude règlementaire nous conduira, tour à tour, à porter notre attention sur le contrat individuel de travail, la règlementation du travail et l'organisation du travail.

En ce qui concerne le contrat individuel de travail, les questions les plus importantes au Maroc, comme en France, sont celles qui touchent le salaire, les accidents du travail, et l'extinction du contrat de travail, avec son incidence sur le congé payé annuel. Elles retiendront donc particulièrement notre attention.

Nous passerons très vite, par contre, sur la règlementation proprement dite du travail. Il s'agit là souvent, en effet, de questions techniques dans lesquelles le législateur ou le juge n'interviennent qu'en second plan, si l'on peut dire. Il est bien évident, par exemple, que les mesures de sécurité à prendre dans les mines, ou pour protéger les travailleurs contre les dangers des courants électriques, dépendent actuellement beaucoup plus des progrès de la technique ou des mesures fixées par les spécialistes que de considérations juridiques.

Il n'en est pas de même, on l'imagine aisément, de l'organisation du travail. Nous sommes ici en pleine « pâte humaine », avec tout ce que cela comporte de questions politiques et humaines,

économiques et sociales, publiques et privées. Dans ce domaine, il faut bannir, avant toutes choses, le dogmatisme et les idées préconçues. Seules comptent les réalités humaines : celles de l'homme et de sa famille ; celles de la profession ; celles, enfin, de l'Empire, dont ils sont l'un et l'autre parties intégrantes.

Une des remarques que permettra de dégager cette étude réglementaire est le caractère « européen » de cette législation ouvrière qui, par suite des circonstances économiques et sociales et de certaines contingences politiques et humaines, ne s'applique pas souvent, en fait, aux indigènes exerçant leur activité dans leurs cadres traditionnels. Toutefois, et ainsi que nous l'aurons noté en étudiant dans notre première partie le problème démographique, l'importance numérique de ces travailleurs indigènes est suffisamment grande pour justifier une étude spéciale des problèmes sociaux indigènes, étude qui fera l'objet de notre troisième partie.

Une autre remarque qui se dégagera de ce travail est le caractère fragmentaire, individuel et privé de la législation sociale marocaine. Cette législation est moins un droit social qu'une réglementation du travail. La question se posera donc de chercher s'il n'y a pas lieu de donner au Maroc un statut moderne du travail ou, si l'on préfère, s'il n'y est pas souhaitable d'introduire et d'adapter dans ce pays la « Charte du Travail ».

Et nous aborderons, enfin, la conclusion. Celle-ci d'ailleurs constituera moins les dernières pages d'un livre que l'on a hâte de fermer, que les premières pages d'un livre nouveau posant les principes d'action d'une politique du travail, soucieuse de l'intérêt bien compris de l'employeur et du salarié, et jalouse de la grandeur et de la prospérité du Maroc et de l'Empire.

Les études antérieures sur la même question

Nous n'avons pas hésité à entreprendre ce travail assez considérable car aucune étude d'ensemble n'existait jusqu'à présent, dans ce domaine, au Maroc.

Certes, en 1930, M. Ernest Bouy avait publié une thèse très remarquée sur « Le marché de la main-d'œuvre et la législation du travail au Maroc ». Nous ne ferons à cet ouvrage qu'un seul reproche : âgé de douze années, il est antérieur à la promulgation du droit du travail marocain tel que nous le connaissons actuellement. Certes, l'étude sociologique qu'il renferme a gardé tout son intérêt. Toutefois, les données techniques et juridiques du problème ayant changé, on admettra que ce livre ne permet plus de répondre aux questions qui se posent aujourd'hui.

Parmi les autres travaux relatifs à ces questions, citons deux ouvrages aussi intéressants que bien adaptés à leur sujet. Le premier en date, publié en 1938 par M. Ruaudel, Juge de Paix et Président du Conseil de Prud'hommes de Casablanca, étudie « le contrat de travail et les délais de préavis au Maroc ». Comme l'écrit l'auteur, c'est avant tout un « manuel pratique de la légis-

lation marocaine du travail à l'usage des patrons, employés et ouvriers », qui témoigne de la grande expérience de M. Ruaudel. Quant à M. Lancre, actuellement Chef du Service du Travail du Protectorat, il a publié, en avril 1939, une plaquette sur « le droit administratif marocain et le droit pénal, étudiés dans leurs rapports avec la législation sociale promulguée en zone française de l'Empire chérifien ». Il s'agit là d'une étude essentiellement technique destinée aux candidats aux concours d'inspecteur et de sous-inspecteur du travail au Maroc. Son objet, trop limité, ne lui permet évidemment pas d'embrasser les problèmes faisant l'objet de la présente étude. Toutefois, nous nous permettons de recommander la lecture de cette plaquette, qui a été rédigée par l'une des personnes connaissant le mieux la législation marocaine du travail, à l'élaboration de laquelle ce haut fonctionnaire a pris part depuis plus de dix années, avec une grande conscience, sinon toujours avec une pleine liberté.

Comme on le voit, nous nous trouvons dans un domaine sinon absolument vierge, du moins très peu défriché, même si l'on tient compte des commentaires de jurisprudence donnés par M. Bouy au « Recueil de législation et de jurisprudence marocaines » (Penant) et de ceux qui figurent dans le « Jurisclasseur marocain du travail, des accidents du travail et des Assurances » de MM. Bouy et Massenet.

Cette même lacune se retrouve en Algérie et en Tunisie. Dans ce dernier pays, la législation ouvrière n'a fait l'objet d'aucun travail, si l'on excepte le « Recueil des textes législatifs tunisiens en matière de travail de 1910 à nos jours », publié en janvier 1938 par Me Paoli, et la thèse soutenue en 1941 par M. Maïer de Tergoule, et qui constitue un « essai sur les juridictions françaises des conflits du travail et leur institution en Tunisie ».

L'Algérie ne possède pas d'ouvrages d'ensemble sur les questions du travail. Toutefois — et compte non tenu de l'étude consacrée en 1938 par M. Lucien Rancière-Granès aux « procédures de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs du travail » — il convient de signaler les très intéressants articles de vulgarisation, au meilleur sens du terme, publiés d'abord dans la « Revue pratique du travail, du commerce et des impôts en Algérie » et, depuis l'armistice, dans le « Supplément économique et juridique de la revue Algéria ». Rédigés le plus souvent par des inspecteurs du travail, ces articles, précis et clairs, permettent de suivre l'évolution des questions les plus importantes de la législation du travail en Algérie.

Si l'on excepte ces publications et articles, il n'y a donc pas, en Afrique du Nord, d'ouvrage consacré à l'ensemble du droit du travail dans l'un des trois pays nord-africains, non plus d'ailleurs qu'à l'étude approfondie d'une question particulière. Cette abstention s'explique aisément si l'on tient compte qu'il est généralement admis qu'en matière de législation ouvrière les pays nord-africains doivent : soit copier purement et simplement la législation métropolitaine dès sa parution, soit la copier avec un

retard prudent. Nous pensons que tout ce qui est humain est ondoyant et divers et supporte mal les coercitions nées de cadres rigides et inadaptés.

Avant d'aborder notre étude, donnons quelques précisions quant à la terminologie employée.

Il est bien entendu, d'une part, que par « Maroc » il convient d'entendre uniquement la zone français de l'Empire chérifien, à l'exclusion de la zone espagnole et de la zone spéciale de Tanger.

D'autre part, nous aurons souvent l'occasion d'opposer au droit français, le « droit marocain », c'est-à-dire le droit moderne promulgué depuis l'établissement du Protectorat. Il s'agit, en un mot, de la législation du Protectorat français au Maroc. Cette expression n'est certes pas au-dessus de toute critique juridique. Toutefois, nous avons cru devoir l'adopter pour des raisons de commodité de langage.

Enfin, il est précisé, une fois pour toutes, que le mot « indigène » ne sous-entend aucun sens péjoratif, de quelque nature qu'il soit. L'indigène est, purement et simplement, l'habitant du pays.

*
**

Nous ne voulons pas terminer cette Introduction sans adresser nos remerciements à toutes les personnes qui ont bien voulu nous aider dans la préparation de ce travail. Il serait trop long de citer les noms de tous ceux qui ont compris tout l'intérêt du travail que nous avons entrepris. Nous nous bornerons donc à mentionner, en Tunisie : M. le Contrôleur civil Payre, M. Devault, Inspecteur divisionnaire du Travail — dont la parfaite connaissance du monde du travail en Tunisie nous fut d'un réel profit lors de notre enquête dans la Régence — et de Mademoiselle Malenfant, enquêtrice du travail, qui a bien voulu mettre à notre disposition, avec sa documentation, sa serviabilité proverbiale.

En Algérie, nos remerciements iront plus particulièrement à M. Jacquemard, Directeur de la Caisse des Congés payés du Bâtiment, M. Murati, Administrateur adjoint des communes mixtes et à la Direction du « Supplément économique et juridique de la revue Algéria ».

Au Maroc, sur lequel nous avons fait porter le principal de nos efforts, adressons tout d'abord les marques de notre gratitude aux industriels casablancais qui ont bien voulu nous faire profiter de leur expérience. Citons, tout particulièrement, M. Baille, Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca et M. Lefebvre, Président du Comité Central des Industriels du Maroc, ainsi que MM. Gouin, Meffre et Sahuc, Membres de ce Comité.

Adressons également nos remerciements à M. Lancre, Chef du Service du Travail à Rabat, à M. Gay, Chef du Bureau de Placement de Casablanca, à M. Prosper Ricard, ancien Chef du Service des Arts Indigènes, dont l'indulgence extrême a facilité notre initiation aux beautés de l'artisanat marocain. Adressons-les éga-

lement à M. Funck-Brentano, directeur de la Bibliothèque du Protectorat — qui a conservé intact le souvenir vivant de Lyautey — et à ses collaboratrices, Mme Lille et Mlle Puivif, dont l'inépuisable bonne volonté a grandement facilité nos recherches.

Disons notre particulière reconnaissance à M. Terrasse, Directeur de l'Institut des Hautes Etudes Marocaines et à M. Decroux, chargé de la direction des Centres d'études juridiques, pour l'aide morale et matérielle qu'ils ont bien voulu nous apporter. Cette même reconnaissance s'adresse également à MM. Vigier, Administrateur-Délégué de la Société Chérifienne des Pétroles, Lassauzé, Directeur de la même Société et Mauchaussé, Secrétaire général du Bureau de Recherches et de Participations Minières et maître de conférences à l'Institut des Hautes Etudes Marocaines.

Dans cette énumération des personnalités qui ont bien voulu soutenir notre effort, nous n'oublierons pas M. René Hoffherr, maître des Requêtes au Conseil d'Etat, ancien Directeur du Centre d'études juridiques de l'Institut des Hautes Etudes Marocaines, et fondateur de la « Collection des Centres d'études juridiques ».

Pour terminer, adressons nos plus vifs remerciements à M. le Professeur Viard, de la Faculté de Droit d'Alger, qui a bien voulu accepter de diriger nos travaux, et préfacer cet ouvrage.

TABLE DES ABRÉVIATIONS

Penant	*Recueil de législation et de jurisprudence marocaines.*
R.A.C.A.	*Recueil des Arrêts de la Cour d'Appel de Rabat.*
G.T.M.	*Gazette des Tribunaux du Maroc.*
Juris. Mar. du travail ..	*Jurisclasseur marocain du travail, des accidents du travail et des assurances.*
B.E.M.	*Bulletin économique du Maroc.*
Supp. Algeria	*Supplément économique et juridique de la Revue Algeria.*
Quest. Prud	*Revue « Questions Prud'homales, fiscales et commerciales »*, 1, rue de Castiglione, Paris.
C. Civ.	*Code civil.*
C.T.L.	*Code du travail, Livre...*
C.O.C.	*Code des Obligations et des Contrats* (dahir du 12 août 1913).

PREMIERE PARTIE

CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT ET ESPRIT DU DROIT DU TRAVAIL

TITRE I

CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT

Les problèmes du travail sont, avant tout, des problèmes humains. Il est vain de vouloir les détacher des conditions politiques, économiques et sociales au milieu desquelles ils prennent naissance et se développent.

Cette constatation, vraie pour les sociétés modernes, est encore plus affirmée si l'on se tourne vers celles dont l'évolution s'est arrêtée il y a plusieurs siècles. Alors, même ce qui peut paraître un problème exclusivement politique, la méthode législative, peut avoir des conséquences importantes pour le régime du travailleur indigène : une législation purement indigénale peut entraîner le maintien artificiel des formes primitives des relations d'employeur à salarié ; une législation d'assimilation directe peut amener prématurément le travailleur indigène, qui n'y est pas préparé, aux nouvelles conceptions des rapports entre capital et travail, dont il ne saura pas tirer profit, et même dont il fera une utilisation aussi dangereuse pour lui que pour la société.

Il donc particulièrement important, ainsi que nous l'avons déjà indiqué dans notre Introduction, avant d'aborder l'étude réglementaire du droit du travail au Maroc, d'entreprendre l'examen des conditions humaines et sociales dans lesquelles ce droit s'est développé, et d'en montrer l'esprit afin de bien faire saisir les limites et la portée de cette étude réglementaire.

L'examen des conditions de développement du droit du travail nous conduira tout d'abord à dire quelques mots de l'organisation administrative et de la technique législative du Protectorat. Après avoir abordé l'examen des conditions démographiques, nous entreprendrons l'étude détaillée des conditions sociologiques marocaines. Cette étude débutera par quelques indications relatives à l'état civil indigène et à la nationalité étrangère,

et se poursuivra par une analyse des éléments constitutifs de la main-d'œuvre. Main-d'œuvre européenne, tout d'abord : traits généraux de la main-d'œuvre étrangère et française ; problèmes de l'immigration, du chômage et des salaires. En ce qui concerne la main-d'œuvre indigène nous dirons quelques mots de la main-d'œuvre israélite, avant de nous étendre beaucoup plus longuement sur les caractéristiques et les réactions si particulières de la main-d'œuvre musulmane. Cette étude de la main-d'œuvre terminée, nous aborderons ensuite celle du patronat, tout à la fois si puissant et si faible. Et nous terminerons ce premier chapitre en signalant l'importance — sur le plan nord-africain et islamique — de quelques questions indigènes.

CHAPITRE I

L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET LA TECHNIQUE LEGISLATIVE (1)

Il n'entre évidemment pas dans le cadre de cet ouvrage d'entreprendre une étude, même rapide, du droit public marocain. Simplement nous pensons qu'il est utile d'en rappeler très brièvement quelques notions élémentaires, à seule fin de mieux situer et de mieux faire comprendre la législation sociale du Protectorat. Nous précisons, au surplus, que ce rappel est fait uniquement sous l'angle du droit du travail.

Aux termes de l'article 5 du Traité de Fès du 30 Mars 1912, qui établit le Protectorat de la France au Maroc, « le Gouvernement Français sera représenté auprès de Sa Majesté Chérifienne par un Commissaire Résident Général dépositaire de tous les pouvoirs de la République au Maroc ».

L'initiative et la promulgation des dahirs (lois) — qui doivent être au préalable scellés par S.M. le Sultan — appartiennent au Résident général. Les lois et règlements français ne sont pas applicables de plano en zone française de l'Empire Chérifien, à l'encontre de ce qui se passe en Tunisie si la loi ou le décret en décide ainsi. Il n'est fait d'exception que : pour les lois relatives au statut personnel des Français (en application de l'article 3 du dahir du 12 Août 1913 sur la condition civile des Français et des étrangers) ; pour les lois sur le recrutement de l'armée ; et enfin pour les lois relatives à des emprunts marocains, lorsque ces emprunts engagent les finances de la métropole.

Le pouvoir réglementaire est exercé : par le Grand Vizir (Premier Ministre) de S.M. le Sultan, sous réserve que les arrêtés viziriels (décrets d'application) soient promulgués et mis à exécution par le Résident Général ; par le Commissaire Résident Général ou le Délégué à la Résidence Générale, ou le Secrétaire Général du Protectorat ; par les Directeurs et chefs de services publics pour les matières relevant de leur compétence ; par les Chefs de Région ou de Territoire et enfin par les pachas (dans les villes) et les caïds (dans le bled), en matière de police.

(1) *Bibliographie.* — Parmi les ouvrages très nombreux ayant traité de l'organisation du Maroc, citons notamment : *Précis de législation marocaine*, par P.L. Rivière, Sirey 1927 ; *Maroc*, édité par l'Encyclopédie coloniale et maritime, Paris 1940 ; *La France au Maroc*, par J. Goulven, publié par le Comité de l'Afrique Française. Paris 1937 ; *Initiation au Maroc*, édit. 1942, publiée par l'Institut des Hautes Etudes Marocaines.

Organisation administrative

Les services de l'administration sont répartis actuellement entre cinq grandes Directions, compte non tenu du Secrétariat Général du Protectorat dont dépendent un certain nombre de services ou d'organismes spécialisés.

Les questions relatives au travail relèvent, depuis 1940, du Service du Travail, lequel dépend de la « Direction des Communications, de la Production Industrielle et du Travail » (ancienne « Direction Générale des Travaux Publics »). A l'origine rattaché au Secrétariat Général du Protectorat, le Service du Travail fut un moment incorporé à l'ancienne Direction des Affaires Economiques (actuellement « Direction de la Production Agricole, du Commerce et du Ravitaillement »). Depuis le 1er avril 1937, il était revenu à son ancienne affectation.

On comprend fort bien le souci qu'a eu, en 1940, l'Administration du Protectorat de s'inspirer des réformes métropolitaines. Toutefois, et en l'occurence, le rattachement d'un service aussi général que le Service du Travail à une direction technique particulière, constitue à notre avis une erreur (1). On ne voit pas pourquoi les questions du travail concernant le commerce ou l'agriculture doivent être traitées par la Production Industrielle. En outre, la législation du travail touche les Marocains, et la Direction des Affaires Politiques, seule tutrice des indigènes, a souvent à faire connaître son opinion sur l'application éventuelle de telle mesure sociale. Enfin, et notamment en matière d'immigration et d'émigration, on note l'intervention des Services de Sécurité Publique. Pour toutes ces raisons, nous pensons que le Service du Travail, devrait être placé, comme précédemment, sous l'autorité directe du Secrétaire Général du Protectorat.

Indiquons, d'autre part, que le « Service des Arts indigènes » relevait, jusqu'en novembre 1940, de la « Direction Générale de l'Instruction Publique ». Depuis cette époque, il a été transformé en « Service des Méliers et des Arts indigènes » et rattaché à la Direction des Affaires Politiques — sauf en ce qui concerne l'administration des musées.

Signalons, par ailleurs, que l'enseignement professionnel fait partie de la « Direction de l'Instruction Publique ». Grâce à cette formule, dont le Maroc a été victime comme la France, les industries locales, et celles de la Métropole, manquent de spécialistes. Si l'on tient compte que les centres d'apprentissage, qui ont été créés en 1941, dépendent du Service du Travail, cependant que les questions d'orientation professionnelle relèvent de la Direction de la Santé Publique et de la Jeunesse (Service de la Jeunesse) — on admettra aisément que tout cela manque de cohésion et qu'une réforme est indispensable dans ce domaine. Nous aurons l'occasion d'y revenir.

(1) Comme une erreur en entraîne généralement une autre, on est arrivé à ce fait, pour le moins étonnant, qu'un arrêté du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, en date du 10 novembre 1941 (B.O. 14 novembre) modifie les heures de travail dans les administrations publiques ! - sous prétexte de réglementer l'usage du chauffage et de l'éclairage dans les bureaux.

Rappelons enfin, que le Maroc est divisé territorialement en plusieurs régions et territoires, chaque région ayant à sa tête un contrôleur civil (les régions civiles) ou un officier supérieur (les régions militaires). — En outre, les villes (au nombre de 18) sont administrées par les pachas assistés d'un Chef des Services Municipaux, lequel est, soit un fonctionnaire détaché de l'Administration centrale, soit un contrôleur civil. Les tribus du bled (campagne) et les « centres urbains non érigés en municipalités », parce que leur population est encore trop peu importante), sont administrés par les caïds assistés par les autorités de contrôle (contrôleurs civils ou contrôleurs des affaires indigènes).

Pour terminer, notons le rôle très important tenu au Maroc par l'Administration qui tend à s'identifier en quelque sorte avec l'Etat.

Organes consultatifs

Il n'y a pas d'assemblées législatives au Maroc, qui est un pays de constitution monarchique. Toutefois, l'établissement du Protectorat a amené la création de divers organismes consultatifs.

Citons d'abord les Chambres d'Agriculture qui représentent les intérêts de la colonisation, et les Chambres de Commerce et d'Industrie. Les unes et les autres peuvent comprendre des sections indigènes qui délibèrent séparément (dahirs des 20 janvier et 30 mars 1919). Ces dernières années, ainsi que nous aurons l'occasion de le noter, les Chambres de Commerce et d'Industrie se sont plaintes de n'être pas consultées lors de la promulgation des dahirs relatifs au travail.

Un arrêté résidentiel en date du 13 octobre 1926 a créé un « Troisième Collège » dont l'objet était d'assurer la représentation des Français ne faisant pas partie des deux premiers collèges.

La réunions des représentants des Chambres d'Agriculture, du Commerce et de l'Industrie, et du Troisième Collège, formaient, avec les représentants de l'Administration, le Conseil du Gouvernement. Celui-ci, divisé en deux sections, française et indigène (celle-ci ne comprenant évidemment aucun représentant du Troisième Collège) se réunissait en deux sessions annuelles. Il était devenu rapidement un parlement au petit-pied (1). Depuis 1940, le Conseil de Gouvernement ne se réunit plus (2).

(1) Nous nous sommes astreints à lire les comptes rendus de ses séances. Rarement l'étude d'une question était portée jusqu'à sa conclusion, car presque toujours il se trouvait un interrupteur pour faire dévier les débats — lesquels ne manquaient pas de saveur, si l'on peut dire ! — à en juger par cet exemple : Au cours de la séance du 28 juin 1934, un délégué cite des faits scandaleux. Un de ses adversaires s'écrie : « Ce n'est pas possible ! Citez-nous des noms ! » Et le délégué de répondre : « Je les citerai lorsqu'on me les demandera. Mais du moment que je l'affirme ! » (Compte rendu officiel de la séance du 28 juin 1934, page 164).

(2) L'Arrêté résidentiel du 11 décembre 1940 (B.O. 13 décembre), qui a suspendu le Conseil du Gouvernement, a nommé, pour procéder à l'examen du projet de budget général pour l'exercice 1941, une commission budgétaire de 10 personnes (5 Français et 5 Musulmans). Il est prévu, en outre, que certaines personnalités ayant une compétence particulière pourront être convoquées, si cela est nécessaire.

Il en est de même, depuis l'Arrêté Résidentiel du 23 Décembre 1940 (1), du Comité d'Action Social et du Travail qui avait été institué par l'Arrêté Viziriel du 8 Juillet 1936, en remplacement du Comité Supérieur du Travail, créé par le Dahir du 13 Juillet 1926 portant réglementation du travail dans les établissements industriels et commerciaux. Ayant à peu près la même composition que le Conseil du Gouvernement, il était consulté sur toutes les questions intéressant les salariés.

Citons encore — toujours parmi les défunts — le « Comité Permanent de défense économique », institué par un arrêté résidentiel du 3 Juin 1936. Composé des représentants de l'Administration, des chambres françaises consultatives et des sections indigènes, des délégués du Troisième Collège (11 membres) et des représentants des intérêts généraux du Maroc (10 membres), il était réuni sur l'initiative de son président (le Résident général) pour être consulté sur « toutes les questions intéressant l'économie générale du pays ».

Passons maintenant aux organismes consultatifs existant actuellement.

Indiquons, en premier lieu, les « comités économiques régionaux consultatifs » organisés par un Arrêté Résidentiel du 15 Février 1941 (2). Siégeant au chef-lieu de chaque région, ils sont divisés en deux sections, française et marocaine, et comprennent des représentants de l'activité économique régionale (production agricole et industrielle, commerce, artisanat, travail, propriété immobilière urbaine, etc...) et les représentants des intérêts généraux et des consommateurs (Légion Française des Combattants, familles nombreuses, professions libérales, etc...). Les présidents des Chambres d'agriculture, de commerce et des chambres mixtes font partie d'office de ces comités. Les autres membres sont nommés pour un an par arrêté résidentiel sur la proposition des Chefs de Région. En dehors des deux sessions annuelles obligatoires, les comités sont réunis à la diligence du Chef de Région. Nous aurons l'occasion de noter le rôle très important joué en 1941 par le Comité économique régional consultatif de Casablanca en matière de salaires.

Notons, d'autre part, qu'aux termes du dahir du 9 Décembre 1940, relatif aux « groupements économiques » (3), ceux-ci collaborent avec l'Administration : soit en rassemblant de la documentation technique à son intention, soit en surveillant et facilitant l'exécution des mesures qu'elle édicte (art. 6). En outre, et au titre de conseillers techniques, ils représentent la branche d'activité économique à laquelle ils appartiennent auprès de l'Administration et ils peuvent soumettre à cette dernière des propositions tendant, notamment, à fixer les conditions d'emploi de la main-d'œuvre et sa répartition entre les entreprises.

(1) B.O. 3 janvier 1941.
(2) B.O. 21 février. Ils remplacent les comités administratifs économiques régionaux institués par deux arrêtés résidentiels en date du 1er juillet 1936.
(3) B.O. 13 décembre.

CHAPITRE II

CONDITIONS DEMOGRAPHIQUES

C'est un lieu commun de répéter que l'un des résultats les plus remarquables de la politique française en Afrique du Nord a été l'accroissement numérique considérable des populations indigènes — ainsi que le montre le tableau 1 ci-annexé — accroissement qui semble avoir été plus important au Maroc qu'en Algérie ou en Tunisie (1). Toutefois, il y a des lieux communs qu'il est bon de répéter, ne serait-ce que pour poser la question de l'utilité éventuelle des allocations familiales en milieux indigènes où, Dieu merci, il n'est besoin de nul stimulant extérieur pour assurer le développement des familles.

De 1936 à 1941 (2) l'accroissement des populations européennes et indigènes du Maroc s'est poursuivi à un rythme accéléré, puisqu'entre les deux périodes existe, en faveur de la dernière, une différence excédentaire de plus de 1.700.000 âmes — la population totale du Maroc atteignant près de 8.000.000 d'habitants, dont la majeure partie vit dans le bled (cf tableau II).

On remarquera que, conformément à la politique traditionnelle de la France, l'élément européen reste relativement très faible au Maroc. Il s'agit là d'une politique voulue (3), et non pas seulement de la conséquence de la faiblesse démographique de la Métropole, contrairement à ce que prétendent d'aucuns — qui en tirent immédiatement prétexte pour affirmer que les prétentions coloniales françaises sont injustifiées (4).

---

(1) M. le Contrôleur civil Mazoyer a d'ailleurs montré que la densité de la population indigène est directement proportionnelle à la durée de notre implantation et à l'ampleur du peuplement européen. (Cf. *De quelques répercussions de l'économie européenne sur l'économie indigène au Maroc*. Rapport de M H Mazoyer au premier Congrès de la Fédération des Sociétés Savantes d'Afrique du Nord tenu à Alger en juin 1935)

(2) Les chiffres utilisés pour l'année 1941 sont ceux qui résultent de l'établissement des cartes de rationnement. Ils sont donc essentiellement sujets à caution, et ne peuvent donner qu'un ordre de grandeur. Précisons, d'ailleurs, qu'il en est de même, quoique à un degré moindre, de ceux figurant dans les résultats statistiques du recensement de 1936.

(3) La doctrine de la France au Maroc n'a jamais varié en ce qui concerne ses nationaux.

On se rappelle le discours du Maréchal Lyautey à la Foire de Lyon, en 1916, opposant la formule du contrôle gouvernemental à celle de l'administration directe incompatible avec le régime du Protectorat, et ceux du général Noguès aux Conseils du Gouvernement.

Par contre, il convient de signaler que tous les peuples n'ont pas suivi la même politique, non seulement dans leurs colonies, mais encore dans les territoires relevant de l'Empire français. Cela explique, par exemple, la haine du Tunisien à l'encontre du Sicilien qui lui a ravi sa place dans les petits métiers et le petit commerce, ne lui laissant que les travaux les plus pénibles et les moins payés.

(4) A noter, au surplus, que l'importance relative du peuplement européen suit l'ordre d'ancienneté de la colonisation. C'est ainsi que, d'après le recensement de 1936, les pourcentages d'Européens par rapport aux Indigènes s'élèvent à 15,35 % en Algérie ; 9,15 % en Tunisie, et 3,35 % au Maroc (Cf. *Evolution du peuplement de l'Afrique du Nord*, par L. Paye in « Politique Etrangère », juin 1937).

Plus que dans le reste de l'Afrique du Nord, l'élément français est prépondérant au Maroc dans la population européenne. En 1936, il atteignait 152.000 personnes soit les 2/3 de la population européenne (1). L'afflux des populations françaises en 1940 et 1941 n'a pu qu'augmenter ce pourcentage, même en tenant compte de l'arrivée de nombreux Espagnols, en 1939, à la fin de la guerre civile.

L'âge moyen de cette population européenne est très peu élevé, ainsi qu'il ressort du tableau faisant l'objet de la note (2) ci-dessous. L'existence de cette jeunesse — résultat d'une part du taux élevé de la natalité, et, d'autre part, de l'âge des immigrants — montre que dans ce pays les problèmes d'assurance vieillesse et d'assistance au chômage réel, ne se posent pas de la même façon que dans la Métropole.

Toutefois, il importe de ne pas oublier que l'afflux des réfugiés français en 1940-1941 — dont certains sont venus au Maroc uniquement pour éviter la grande pénitence à laquelle était soumise la Métropole — aura élevé l'âge moyen de la population. Mais il ne nous semble pas que cela doive changer les données du problème posé ci-dessus, étant donné que les réfugiés de plus de 50-60 ans appartiennent en général aux classes aisées — ainsi qu'en témoignent leur vie oisive et leur facilité de dépenses.

Cet afflux va-t-il diminuer la valeur qualitative du peuplement français ? On pourrait le craindre, à première vue, étant donné, par ailleurs, que bon nombre de démobilisés, domiciliés ou non avant-guerre en zone occupée ou interdite, ont réussi à rester au Maroc où ils occupent de quelconques emplois de bureau ou d'atelier. Là encore, cependant, il convient de noter que beaucoup de spécialistes de l'armée — notamment ceux de la marine, de l'aviation, des chars — ont été rendus à la vie civile, et tiennent, à la satisfaction de tous, des postes d'agents de maîtrise. Si le Protectorat réussit à les fixer sur le sol marocain, et ce sera certainement le cas pour une partie d'entre eux, il est bien évident qu'il fera une bonne affaire.

Ainsi qu'on peut le remarquer en étudiant les tableaux II et III ci-annexés, l'importance de la population a surtout augmenté dans les grandes villes, notamment depuis 1936. Si cela tient au

(1) Sur ces 152.000 Français, 57.907 sont nés en France, 35.052 sont nés au Maroc ; 33.047 sont originaires d'Algérie et 5.523 sont nés à l'étranger.

Le Maroc se classe au premier rang des dépendances françaises d'Afrique du Nord dans la comparaison des taux respectifs d'accroissement de la production française, entre 1931 et 1936, soit 21,37 % contre 18,2 en Tunisie et 16,1 en Algérie.

(2) La répartition par âge du peuplement européen au Maroc donne les pourcentages suivants :

		Français	Etrangers
Moins de 15 ans	1926	24,80 %	31,20 %
	1931	29.41 %	30,54 %
	1936	32,13 %	32,17 %
Adultes	1926	72,30 %	63,10 %
	1931	67,22 %	66,81 %
	1936	63,73 %	60,80 %
Vieillards (plus de 60 ans)	1926	2,90 %	5,70 %
	1931	3,37 %	2,65 %
	1936	4,14 %	7,02 %

fait que trop de réfugiés, ignorant tout du Maroc, n'ont pas voulu se hasarder à vivre dans le bled (et c'est ce qui explique l'accroissement de Rabat qui passe de 26.200 habitants en 1936 à 33.600 en 1941), cela est dû également à l'industrialisation croissante de l'Empire Chérifien — industrialisation qui s'est surtout concentrée, d'une part à Casablanca (dont le total de la population européenne bondit de 73.000 habitants en 1936 à 131.000 en 1941), d'autre part dans les ports de la côte (Port-Lyautey, Agadir, Safi). Enfin, l'importance numérique des troupes au Maroc explique sans doute l'augmentation de population dont ont bénéficié Meknès et Fès.

En ce qui concerne la population indigène, son accroissement est encore beaucoup plus considérable que celui de la population européenne, puisque le total global passe de 6.000.000 d'habitants en 1936 à 7.650.000 en 1941 — année au cours de laquelle, cependant, fut ressentie très vivement une crise de main-d'œuvre, ce qui prouve bien, une fois de plus, qu'au Maroc (comme d'ailleurs dans le reste de l'Afrique du Nord, quoique à un degré moindre), le manque de main-d'œuvre n'est pas dû principalement à la faiblesse numérique de la population, mais à d'autres facteurs, d'ordre psychologique notamment.

Chose remarquable, cet accroissement a été proportionnellement plus important dans les villes que dans le bled (cf tableaux II et IV). De 1936 à 1941, Casablanca passe de 184.000 habitants indigènes à 322.000; Fès de 134.000 à 166.000 ; Rabat, de 57.000 à 88.000 ; Salé de 30.000 à 43.000 ; Oujda de 19.000 à 48.000 ; Safi de 23.000 à 32.000 (cf Tableau IV). Dans cet accroissement urbain indigène nous trouvons là encore l'indice certain de l'industrialisation du Maroc. Toutefois, cet accroissement pose des problèmes très importants : celui des bidonvilles et de l'habitat indigène ; celui de la formation éventuelle d'un prolétariat urbain; celui des perturbations apportées à l'économie de distribution en milieu marocain (notamment en ce qui concerne les denrées alimentaires), et au pouvoir d'achat général de la masse indigène dont on peut supposer qu'elle va acquérir des besoins nouveaux.

Sans pouvoir nous appuyer sur aucune statistique, mais en nous basant sur les enseignements du voyage d'étude que nous avons effectué au cours de l'été 1941 en Algérie et en Tunisie, nous pouvons indiquer que les mêmes phénomènes se sont produits dans le reste de l'Afrique du Nord, ceux de la Régence étant cependant de plus faible amplitude.

La nouvelle législation sociale qui s'élabore actuellement devra tenir compte de ces faits nouveaux, dont quelques-uns bouleversent les données généralement admises.

CHAPITRE III

CONDITIONS SOCIOLOGIQUES

ETAT CIVIL INDIGENE ET NATIONALITE ETRANGERE

Ainsi que nous l'avons vu, la zone française de l'Empire chérifien est un protectorat français — c'est-à-dire que, juridiquement, il convient de faire une différence entre les sujets marocains (musulmans et israélites) et les étrangers, parmi lesquels il y a lieu de comprendre les Français.

Nous ne dirons rien de la condition et de la nationalité française et étrangère au Maroc — qui ont fait l'objet de nombreux et savants travaux de M. Leris, Premier Président de la Cour d'Appel de Rabat et de M. Decroux, Juge au Tribunal de Première Instance de Rabat. L'étude de ces questions présente peu d'intérêt au regard du droit du travail, dont nombre de dispositions ressortent aux lois de police, donc au droit public.

Toutefois, en ce qui concerne le contrat de travail proprement dit, il ne faut pas oublier que la capacité des parties relève, en principe, du statut personnel des contractants — en application des articles 1er, 2 et 3, du dahir du 12 Août 1913 sur la condition civile des Français et des Etrangers. En outre, aux termes de l'article 13 du même dahir, « les conditions de fond et les effets des contrats sont déterminés par la loi à laquelle les parties ont eu l'intention expresse ou tacite de se référer », intention qui résultera « de la nature du contrat, de la condition relative des parties, ou de la situation des biens ». Si ces éléments ne fournissent aucune indication sur la volonté présumée des parties, « le juge aura égard à la loi de leur domicile commun, à leur loi nationale commune, et, si elles n'ont ni domicile dans le même pays, ni nationalité connue, à la loi des parties ».

Il convient de ne pas exagérer la portée d'application de ces dérogations au principe qui veut que la législation du travail relève du droit local, et cela d'autant plus que la législation sociale contemporaine perd un peu plus chaque jour son caractère contractuel pour prendre un caractère institutionnel. C'est pourquoi nous n'entreprendrons pas une étude de la condition et de la nationalité au Maroc.

La question de l'état civil présente, par contre, une grande importance au point de vue de l'application du droit du travail. Il n'en est que plus regrettable qu'elle n'ait pas fait l'objet de

soins attentifs en ce qui concerne les étrangers (1) et surtout les indigènes (2).

On sait, en effet, que les indigènes ne sont généralement désignés que par leur prénom, suivi de celui de leur père, et, s'il est encore connu, de celui du grand-père. Quelques rares familles ont un nom patronymique indiquant soit leur origine, soit le métier exercé par un des ancêtres. Il est donc très difficile d'établir leur identité, d'autant plus que certains prénoms reviennent très fréquemment (Mohamed ben Mohamed ben Mohammed, par exemple).

On imagine aisément les inconvénients auxquels peuvent donner lieu de tels errements, notamment pour l'établissement des cartes de travail qui doivent être remises chaque quinzaine aux salariés. Etant donné les similitudes de noms, et malgré l'emploi

---

(1) « L'état-civil au Maroc est facultatif pour les étrangers qui ne sont pas tenus en particulier de déclarer les naissances à l'officier d'état-civil de leur domicile. Depuis le dahir du 25 janvier 1932, ils sont tenus de déclarer les naissances aux services de police, sous peine d'amende, mais, pratiquement, cette mesure n'est pas observée. On lit dans le « Bulletin Economique du Maroc » (1936 p. 256) : « En ce qui concerne l'augmentation de la population étrangère, il n'est pas possible de déterminer la part de l'excédent des naissances sur les décès, car la plupart des étrangers ont recours à l'état-civil consulaire et ne remplissent pas les formalités prescrites par le dahir du 25 janvier 1932, obligeant les étrangers à déclarer aux services de police les naissances et les décès dont la déclaration n'a été faite qu'aux autorités consulaires ». Ainsi, en ce qui concerne les Espagnols, pour la période du 8 mars 1931 au 7 mars 1936, 1.813 naissances ont été déclarées à l'état-civil chérifien, 2.252 à l'état-civil consulaire et, parmi ces dernières, 141 seulement ont fait l'objet de la déclaration réglementaire au commissariat de police.

« Pour mettre fin à cette situation, pourquoi ne pas rendre au Maroc l'état-civil obligatoire pour tous, au moins en ce qui concerne les déclarations des naissances et des décès, comme il l'est en Tunisie depuis le décret beylical du 26 décembre 1919 ?

« A l'heure actuelle, près de 20 ans après le Protectorat, le décret du 8 novembre 1921 va réellement entrer en application. La seconde génération des étrangers nés au Maroc voit le jour et elle doit être française ». *Qui est Français et qui est étranger ? Etude sur la nationalité française*, par Paul Decroux (G.T.M. 8 mars 1941). Du même auteur, lire *La preuve de la nationalité et l'état-civil* (G.T.M. 10 juin 1939).

(2) « Au Maroc, la constitution d'un état-civil indigène n'est même pas ébauchée. Un état-civil a bien été institué par le dahir du 4 septembre 1915, mais il n'a été ouvert à ses débuts qu'aux Français et aux étrangers. L'arrêté viziriel du 5 janvier 1916 a même eu soin de rappeler que les indigènes ne pouvaient avoir recours à l'état-civil C'est un dahir du 13 septembre 1922, complété par un arrêté viziriel du 23 décembre, qui a donné latitude aux sujets marocains de déclarer les naissances et les décès dans les circonscriptions ouvertes à l'état-civil. Cette autorisation a été renouvelée par le Grand Vizir, le 23 juillet 1933, en application du dahir du 2 septembre 1931. Mais ce n'est là qu'une simple faculté ; aucune sanction n'oblige les indigènes, comme en Algérie ou en Tunisie, à faire ces déclarations. « On a voulu, dit une circulaire de l'Administration, écarter pour les sujets marocains : musulmans et israélites, toute immixtion obligatoire de l'autorité française dans les manifestations de leur vie familiale ». Au Maroc, la notoriété pour les indigènes tient encore lieu d'acte de l'état-civil ». *Problèmes posés par la constitution de l'état-civil dans les milieux indigènes de l'Afrique du Nord*, par P. Decroux (« Revue algérienne, tunisienne et marocaine de législation et jurisprudence », 1938) A l'appui de cette affirmation, rappelons que le dahir du 20 juin 1932 admet la preuve par notoriété en matière d'accidents du travail.

Indiquons, toutefois, qu'en 1935 « une commission de professeurs arabisants et berbérisants a établi un répertoire alphabétique des noms de musulmans marocains usités en zone française du Maroc. Ce répertoire comprend 4.302 noms et il a été recommandé aux officiers d'état-civil d'orthographier les noms dans les actes de l'état-civil en conformité de ce répertoire ». (op. cité, p. 8).

Signalons, enfin, et cela n'est pas sans importance, que les jeunes « nationalistes » marocains sont partisans de l'état-civil obligatoire (Cf. *Plan de réformes marocaines*, 1934, p. 58 « 13° Etablir obligatoirement l'état-civil pour tous les Marocains ».

des numéros matricules, ces cartes circulent souvent de mains en mains, donnant lieu à toutes les fraudes imaginables. Il ne faut donc pas s'étonner s'il a été impossible, dans ces conditions, d'organiser une Caisse de compensation de congés payés en faveur des ouvriers à service discontinus.

En matière d'accidents du travail, et bien que des règles spéciales aient été prévues par le dahir du 30 juin 1931 pour permettre aux intéressés de faire la preuve de leur état-civil, l'employeur et l'assureur ne sont jamais très sûrs que c'est tel ouvrier indigène qui a été blessé. Et nous ne parlons pas, évidemment, des imbroglios auxquels donne lieu la preuve de l'existence des ayants-droit en cas de décès causé par un accident du travail — non plus, d'ailleurs, que des difficultés rencontrées pour l'immatriculation des biens immobiliers par le Service de la Conservation Foncière, pour l'application des lois de police, ou pour l'établissement des cartes de ravitaillement.

Quelles que soient les difficultés que puisse soulever la constitution d'un état civil pour les indigènes, on reconnaîtra aisément que l'intérêt, souvent capital, présenté par la solution pratique de cette question méritait que les diverses administrations intéressées s'entendent pour mener à bien cette tâche (1).

Notons, toutefois, qu'un dahir en date du 14 février 1935 (2) a institué un carnet d'identité à l'usage des ouvriers et employés marocains. Il s'agit là d'une mesure très heureuse que l'on peut rapprocher de l'ancien « livret ouvrier » utilisé jadis en France. Malheureusement l'administration de l'Identité Judiciaire semble avoir été débordée par l'établissement de ces carnets — dont

(1) Si le Maroc n'a rien fait sur ce point, il faut reconnaître que l'Algérie et la Tunisie, malgré de réels efforts, surtout du côté algérien, n'ont pas encore abouti à des résultats très satisfaisants.

En Algérie, après de timides essais — parmi lesquels on peut citer la loi du 26 juillet 1873, sur le régime foncier, portant création du nom patronymique — la constitution de l'état-civil a été entreprise par la loi du 23 mars 1882, complétée par celle du 2 avril 1930. Sans parler d'échec total, il faut bien reconnaître qu'il serait exagéré de prétendre que les indigènes algériens possèdent un état-civil comparable à celui des Français. S'il en était besoin, les difficultés rencontrées récemment lors de la création des cartes de ravitaillement et de la mise en route du régime des allocations familiales prouveraient le contraire. Sur cette question lire *L'état-civil des indigènes en Algérie*, par Ch. Kehl, in « Bulletin de la Société de géographie et d'archéologie d'Oran », 1931, p. 173 ss. *La loi du 2 avril 1930 sur l'état-civil des indigènes musulmans en Algérie*, par S. Mázard « in Revue Algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence », Avril 1934, et *Problèmes posés par la constitution de l'état-civil dans les milieux indigènes de l'Afrique du Nord*, in même revue, 1939.

En Tunisie, l'état-civil a été institué par les décrets beylicaux des 29 juin 1886, 28 décembre 1908, et 26 décembre 1919. Les décrets beylicaux des 30 septembre et 6 décembre 1929 ont surtout codifié les dispositions antérieures. La déclaration des mariages, des divorces ou des répudiations est facultative. Il en est de même du nom patronymique. Par contre les déclarations des naissances et des décès sont obligatoires.

(2) B.O. du 3 mars 1925. Texte modifié par le dahir du 9 mars 1938 (B.O. 6 mai). Aux termes de l'article 2 du dahir de 1925, ce carnet se compose de deux parties :

La première comprend les énonciations relatives à l'identité de l'individu, c'est-à-dire son signalement anthropométrique (portrait parlé), sa photographie, le relevé succinct des marques particulières apparentes que peut porter l'intéressé, son état-civil, l'empreinte roulée de chacun des pouces et les empreintes simultanées des quatre derniers doigts de chaque main.

La deuxième comporte un certain nombre de feuilles sur lesquelles l'employeur indique : 1° la date d'entrée de l'ouvrier ou employé qu'il prend à son service ; 2° la date de son départ ; 3° le genre de travail qu'il lui a confié.

la diffusion n'a pas eu tout le succès qu'elle méritait. Un dahir en date du 9 mars 1938 a essayé de remédier à cette situation en autorisant l'utilisation d'une « carte d'identité », peu coûteuse et rapidement établie. Sans ce palliatif, l'application de la législation sur les congés eut été impossible.

Indiquons, pour terminer, qu'un dahir du 21 juillet 1936 (1) détermine les conditions dans lesquelles sont établis et délivrés les actes de notoriété demandés par les sujets marocains résidant ou domiciliés hors du territoire de l'Empire chérifien (2).

(1) B.O. du 14 août 1936. « Tout acte de notoriété demandé par nos sujets résidant ou domiciliés hors du territoire de l'Empire Chérifien, pour justifier de leur identité, est établi par le pacha ou le caïd, soit de la tribu d'origine, soit du dernier domicile de l'intéressé, à la requête de l'autorité municipale ou locale de contrôle.

Pour être recevable, la demande d'acte de notoriété doit être accompagnée d'une photographie de l'intéressé » (Article 1er).

(2) A propos de la nationalité, citons les articles toujours très intéressants de M. Paul Decroux dans la « Gazette des Tribunaux du Maroc » au sujet de la *situation en droit public des Algériens sujets français au Maroc* « G.T.M. » 8 mai 1937. Cf. dans notre deuxième partie, le chapitre consacré aux syndicats professionnels.

TABLEAU I

	1931	1936
ALGERIE		
Population agglomérée aux chefs-lieux :		
Européens	732.441	789.671
Indigènes	657.667	753.995
Population éparse :		
Européens	149.143	156.342
Indigènes	4.930.647	5.447.149
TOTAL GÉNÉRAL	6.469.898	7.147.157
TUNISIE		
Population des centres érigés en communes :		
Européens	149.097	169.633
Musulmans	395.119	477.264
Israélites	54.160	57.864
Population rurale :		
Européens	46.196	43.572
Musulmans	1.764.032	1.858.359
Israélites	2.088	1.621
TOTAL GÉNÉRAL	1.410.682	2.608.315
MAROC		
Populations des centres érigés en municipalités :		
Européens	134.950	162.318
Musulmans	551.088	703.096
Israélites	85.751	118.532
Population rurale (ou agglomérée dans de petits centres) :		
Européens	37.531	44.108
Musulmans	4.518.437	5.170.010
Israélites	38.837	42.777
TOTAL GÉNÉRAL	5.366.594	6.240.941

(1) Extrait de *Evolution du peuplement de l'Afrique du Nord par* L. PAYE in « Politique Etrangère », Juin 1937.

TABLEAU II

EVOLUTION DU PEUPLEMENT DU MAROC DE 1936 A 1941

	1936	Mars 1941
Population totale (Européenne et Indigène)	6.237.000 (1)	7.991.000 (1)
Population européenne :		
Urbaine	162.000	246.000
Rurale	44.000	200.000
Totale	206.000	346.000
Population indigène :		
Urbaine	821.000	1.350.000 (2)
Rurale	5.210.000 (3)	6.300.000
Totale	6.031.000	7.650.000

TABLEAU III

L'ACCROISSEMENT DE LA POPULATION EUROPEENNE URBAINE
(dans les villes de plus de 1.000 Européens)

	1926	1931	1936	Mars 1941
Agadir	229	848	1.619	2.630
Casablanca	34.984	55.291	72.762	131.000
Fédala	1.074	1.303	1.602	2.000
Fès	3.559	9.641	9.523	12.981
Marrakech	3.652	6.379	6.849	2.600
Mazagan	1.633	1.979	1.794	2.000
Meknès	4.923	9.945	12.310	19.400
Mogador	835	907	767	1.200
Oujda	8.780	14.383	15.277	15.412
Port-Lyautey	3.901	5.482	5.684	6.954
Rabat	13.916	20.802	26.255	33.598
Safi	1.395	1.595	1.831	2.864
Salé	1.069	1.285	1.090	1.300
Taza	2.284	3.418	3.408	4.500

(1) Statistiques exprimées en chiffres ronds. Celles de 1941, qui résultent des données relatives à l'établissement des cartes de rationnement, semblent très nettement exagérées.

(2) Dans les agglomérations et les villes.

(3) Dans le bled ou agglomérés dans les petits centres.

TABLEAU IV

DENOMBREMENT DE LA POPULATION INDIGENE URBAINE

(musulmans et israélites)

	1926	1931	1936	Mars 1941
Agadir	1.523	2.233	4.007	5.555
Azemmour	8.973	8.581	7.745	10.351
Casablanca	71.624	106.127	184.668	322.500
Fédala	1.968	4.418	8.517	11.281
Fès	77.613	98.205	134.801	166.230
Port-Lyautey	6.030	13.251	11.917	19.709
Marrakech	145.611	186.334	183.465	181.800
Mazagan	17.526	18.699	22.597	30.200
Meknès	25.007	44.211	62.392	94.500
Mogador	17.566	13.584	14.399	23.866
Oujda	11.196	15.054	19.246	48.419
Ouezzan	12.516	14.706	15.967	19.230
Rabat	24.128	32.204	57.123	88.508
Safi	25.519	24.538	23.328	32.710
Salé	19.895	24.532	30.733	43.050
Sefrou	8 338	9.681	11.680	14.569
Settat	7.352	12.185	17.478	23.807
Taza	7.322	9.296	12.565	17.300

TABLEAU V

VARIATION DE LA POPULATION ACTIVE DU MAROC DE 1931 A 1936 (1)

CATEGORIES	1931	1936
1° — Personnel salarié appartenant aux entreprises européennes	109.592	78.878
dont : Français	18.850	10.984
Etrangers	6.708	4.230
Marocains (soit 49.777 hommes et 9.887 femmes)	84.034	59.664
comprenant : manœuvres	50.189	33.038
manœuvres plus ou moins spécialisés	28.896	16.739
2° — La diminution du personnel appartenant aux entreprises européennes s'est surtout fait sentir dans :		
L'agriculture	49.749	25.660
Les bâtiments et travaux publics	15.091	6.475
Les commerces de l'alimentation	6.350	3.480
3° — Evolution numérique des différentes catégories de travailleurs européens :		
Nombre de chefs d'entreprise	11.216	16.811
Nombre d'employés	31.842	35.549
Nombre de chômeurs	561	6.404
Nombre d'ouvriers	21.974	14.203
dont : Dans l'agriculture	1.909	1.018
Dans les industries du bois	2.144	1.020
Dans la métallurgie et le travail des métaux	5.160	3.234

(1) Tableau dressé par nous même d'après les renseignements extraits des « Résultats Statistiques du Recensement de la Population de la zone française de l'Empire Chérifien effectué le 8 mars 1936 », édité par le Service du Travail et des Questions Sociales. Imprimerie Thévenin, Rabat 1939.

TABLEAU VII

Importance de l'élément français dans la population européenne active : employeurs et salariés (1)

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	PATRONS ET ARTISANS						SALARIES (Employés, ouvriers, apprentis, chômeurs)					
	Français (2)	Espagnols	Italiens	Autres nationalités	TOTAL général	Pourcentage de l'élément français	Français (2)	Espagnols	Italiens	Autres nationalités	TOTAL général	Pourcentage de l'élément français
Pêche	35	28	7	1	86	40,69 %	59	109	22	214	404	14,6 %
Forêts	52	7	6	3	68	76,47 %	19	3	7	3	32	59,37 %
Agriculture	3142	307	105	138	3692	85,12 %	1638	368	98	184	2288	71,59 %
Industries extractives	20	2	4	7	33	66,66 %	331	95	85	27	538	61,52 %
Industries de l'alimentation	103	19	17	18	157	63,00 %	100	24	18	39	181	55,24 %
Industries chimiques	43	4	3	5	55	78,18 %	55	1	5	10	71	77,46 %
Caoutchouc, papier, carton	72	9	1	10	90	80,00 %	68	110	77	23	278	24,46 %
Industrie du livre	75	7	8	6	96	78,12 %	306	75	26	28	435	70,34 %
Industries textiles, crin végétal	68	1	12	16	90	67,77 %	61	40	32	20	153	39,86 %
Vêtements, travail des étoffes, plumes et paille	701	153	129	108	1091	64,25 %	924	460	319	184	1887	48,96 %
Cuirs et peaux	169	37	61	21	288	65,62 %	206	71	27	26	330	62,42 %
Industrie du bois	176	54	100	46	376	46,80 %	573	353	360	292	1578	36,31 %
Métallurgie et travail des métaux	683	79	139	92	993	68,78 %	3519	650	718	414	5301	66,38 %
Travail des métaux fins et pierres précieuses	75	19	5	14	113	66,37 %	48	78	45	77	248	19,35 %
Terrassements, construction en pierre, électricité	652	109	313	107	1181	55,12 %	2357	204	878	991	4430	53,2 %
Travail de pierres et terres à feu	31	12	13	7	63	49,44 %	33	425	460	296	1214	2,71 %
Manutention	58	6	2	3	69	84,00 %	320	46	28	7	401	79,8 %
Transports	695	126	116	60	997	69,70 %	3297	204	83	104	4188	90,66 %
Commerce de l'alimentation	2099	339	152	204	2794	75,48 %	980	318	123	569	1990	49,24 %
Commerces divers	1905	210	145	325	2585	73,69 %	1826	298	120	347	2581	70,74 %
Banques, assurances, agences diverses	281	11	14	55	361	77,85 %	1111	94	46	72	1323	83,97 %
Professions libérales	937	46	67	173	1123	83,43 %	1712	179	136	198	2225	76,94 %
Services domestiques et soins personnels	280	128	69	35	412	67,96 %	1777	827	251	123	2978	59,67 %
Services publics	—	15	3	7	25	—	16338	57	86	3	16484	99,11 %
Mal désignés	357	31	53	46	487	73,30 %	4934	721	433	151	6239	79,08 %
TOTAUX	12709	1759	1542	1522	17632	72,74 %	43400	6485	4493	3343	57721	75,36 %

(1) Tableau dressé par nous-même d'après les renseignements extraits des résultats statistiques du recensement de 1936.
(2) Citoyens, sujets et protégés français.

TABLEAU VI

STATISTIQUE DE LA POPULATION EUROPEENNE ACTIVE EN 1936 SUIVANT LA NATIONALITE ET LA SITUATION SOCIALE (1)

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	FRANÇAIS							ESPAGNOLS							ITALIENS							AUTRES NATIONALITES							TOTAL GÉNÉRAL
	Patrons	Employés	Ouvriers	Artisans	Apprentis	Chômeurs	TOTAL	Patrons	Employés	Ouvriers	Artisans	Apprentis	Chômeurs	TOTAL	Patrons	Employés	Ouvriers	Artisans	Apprentis	Chômeurs	TOTAL	Patrons	Employés	Ouvriers	Artisans	Apprentis	Chômeurs	TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
Pêche	35	11	31	—	3	14	94	28	26	101	—	—	8	163	7	2	14	—	—	3	26	15	19	166	1	1	32	234	517
Forêts	52	8	9	—	1	1	71	7	—	2	—	—	1	10	6	2	1	—	1	6	16	3	—	—	—	—	—	3	100
Agriculture	3135	713	666	37	40	189	4.780	302	110	268	5	4	96	785	100	39	46	5	3	10	203	137	50	38	1	5	4	235	6.003
Industries extractives	20	198	111	—	—	23	352	2	9	51	—	—	44	106	4	16	34	—	—	35	89	7	17	15	—	—	5	44	591
Industries de l'alimentation	103	58	33	—	3	6	203	18	6	21	1	1	2	49	16	3	13	1	—	2	35	17	23	18	1	—	4	63	350
Industries chimiques	43	46	7	—	1	2	99	3	—	1	1	—	—	5	2	2	3	1	—	—	8	5	4	2	—	—	3	14	126
Caoutchouc, papier, carton	69	46	12	3	6	4	140	8	2	7	1	101	—	119	—	2	1	1	74	—	78	10	5	—	—	13	—	28	365
Industrie du livre	75	80	143	—	56	27	381	7	7	54	—	2	12	92	8	7	13	—	2	4	34	6	9	17	—	2	3	37	534
Industries textiles, crin végétal	56	28	23	5	5	5	122	1	2	11	—	26	1	41	12	2	—	—	28	2	44	16	6	—	—	4	—	26	233
Vêtement, travail des étoffes, plumes et pailles	494	143	441	217	214	126	1.635	73	41	228	80	122	69	613	78	26	155	51	101	37	448	78	19	65	30	22	19	233	2.929
Cuirs et peaux	141	38	103	18	22	43	365	29	15	47	8	—	9	108	54	—	20	7	—	7	88	17	6	8	4	—	1	36	597
Industrie du bois	153	51	347	23	38	137	749	40	7	232	14	4	110	407	89	8	248	11	—	104	466	36	10	193	10	1	62	312	1.928
Métallurgie et travail des métaux	625	501	2076	58	266	9	3535	68	47	394	11	—	209	729	123	31	490	16	—	194	854	87	52	263	5	—	64	471	5.589
Travail des métaux fins et pierres précieuses	70	11	21	5	7	572	686	19	1	8	—	67	2	97	5	—	2	—	43	—	50	11	2	6	3	19	—	41	874
Terrassements, constructions en pierre, électricité	627	459	1210	25	116	7	2.444	97	22	679	12	1	2	813	294	60	817	19	1	—	1.191	98	58	364	3	—	—	523	4.971
Travail de pierres et terres à feu	30	5	20	1	—	51	107	7	—	25	5	2	398	437	10	4	33	3	—	423	473	4	3	29	3	—	112	151	1.168
Manutention	57	174	88	1	7	676	1.003	5	19	14	1	4	9	52	1	4	3	1	1	2	12	3	5	1	—	—	3	12	1.079
Transports	692	3027	602	3	9	168	4.501	125	66	103	1	19	16	330	115	29	51	1	2	1	199	60	36	39	—	—	1	136	5.166
Commerce de l'alimentation	2086	823	—	13	4	113	3.039	336	261	—	3	10	47	657	150	90	—	2	—	33	275	204	141	—	—	2	8	355	4.326
Commerce divers	1902	1627	—	3	14	185	3.731	209	216	—	1	—	72	498	145	108	—	—	—	12	265	325	260	—	—	—	23	608	5.102
Banques, assurances, agences diverses	261	1082	—	—	3	26	1.392	11	38	—	—	12	44	105	14	26	—	—	12	8	60	55	84	—	—	2	15	156	1.713
Professions libérales	924	1387	—	13	28	297	2.649	46	155	—	—	—	24	225	67	113	—	—	—	23	203	172	282	—	1	—	26	481	3.558
Services domestiques et soins personnels	253	1162	476	27	77	162	2.157	127	381	308	1	64	74	955	69	107	90	—	33	21	320	35	126	70	—	9	9	249	3.681
Services publics	—	16247	62	—	3	26	16.338	—	49	5	15	—	3	72	—	85	1	3	—	—	89	—	212	2	7	—	1	222	16.721
Mal désignés	340	3355	853	17	83	643	5.291	29	336	212	2	23	150	752	48	233	95	5	29	76	486	46	379	41	—	4	65	535	7.064
TOTAUX	12.263	31.289	7.334	469	1.006	3.512	55.864	1.597	1.816	2.771	162	462	1.402	8.210	1.417	999	2.130	127	330	1.003	6.006	1.447	1.808	1.337	69	84	460	5.205	75.285

(1) Tableau dressé par nous-même d'après les renseignements extraits des résultats statistiques du recensement de 1936.
(2) Citoyens, sujets et protégés français.

TABLEAU VIIII

ACTIVITE DES BUREAUX DE PLACEMENTS DE 1932 A 1938 (1)

	PLACEMENTS REALISES					DEMANDES D'EMPLOI NON SATISFAITES					OFFRES D'EMPLOI NON SATISFAITES				
	HOMMES		FEMMES		TOTAL	HOMMES		FEMMES		TOTAL	HOMMES		FEMMES		TOTAL
	Non Marocains	Marocains	Non Marocains	Marocains		Non Marocains	Marocains	Non Marocains	Marocains		Non Marocains	Marocains	Non Marocains	Marocains	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1932					21.789					14.730				380	3.942
1933					14.633					11.474				188	2.206
1934	2.651	9.900	1.388	3.445	17.384	4.965	5.656	541	779	11.941	260	162	969		1.771
1935	2.713	3.898	1.668	3.055	11.334	4.403	3.851	1.131	1.055	10.422	283	106	921	97	1.498
1936					12.519					13.324				261	1.589
1937	2.308	3.633	1.626	2.903	10.470	2.547	4.549	689	2.617	19.402	116	76	659		948
1938	2.355	4.444	1.546	3.520	11.865	1.588	2.590	507	1.641	6.326	248	115	462		1.086

(1) Tableau dressé par nous-même d'après les statistiques publiées par le Bulletin Economique du Maroc.

TABLEAU IX

STATISTIQUE DE LA POPULATION ACTIVE MAROCAINE D'APRES LE SEXE ET LA PROFESSION

	MUSULMANS			ISRAELITES			
	PATRONS	OUVRIERS ET EMPLOYÉS		PATRONS		OUVRIERS ET EMPLOYÉS	
	Hommes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pêche	1.742	1.363	—	35	—	31	—
Forêt et agriculture	239.166	408.050	16.084	296	—	68	—
Industries extractives	813	10.077	75	4	—	12	—
Industries de l'alimentation	6.374	4.301	1.491	361	4	447	16
Industries chimiques	2.868	628	26	45	—	48	5
Caoutchouc, papier, carton	3	51	—	21	—	28	—
Industrie du livre et industrie polygraphique	43	50	5	33	—	229	2
Industries textiles, crin végétal	14.007	4.249	27.287	226	62	161	173
Vêtements, travail des étoffes, plumes et paille	9.191	2.637	1.856	845	1.970	507	1.203
Cuirs et peaux	9.386	5.155	75	1.484	92	821	1
Industrie du bois	6.647	2.890	—	434	6	421	—
Métallurgie et travail des métaux	5.175	2.412	—	552	29	708	—
Travail des métaux fins et pierres précieuses	484	65	—	547	4	311	—
Terrassements, construction en pierre	10.081	26.889	2	355	—	977	—
Travail des pierres et terres à feu	5.984	2.251	131	379	—	16	—
Manutention, dockers	13.869	37.500	5.123	256	—	1.987	33
Transports et gens de mer	2.050	3.742	—	115	—	156	—
Commerce de l'alimentation et commerces annexes ou divers	47.062	6.633	4.688	3.347	330	1.295	93
Commerces divers autres que ceux visés au chapitre XVIII	12.838	1.221	88	2.439	3	1.125	79
Professions libérales et Services Publics	17.877	7.961	2.428	421	31	626	58
Services personnels et domestiques	5.284	9.108	7.453	259	2	858	2.043
Soit	1.011.444	538.409	66.840	12.448	1.630	10.819	3.706
TOTAUX	1.617.693			28.603			

LA MAIN D'ŒUVRE AU MAROC

« Il n'est de richesse que d'hommes ».

L'étude de la main-d'œuvre au Maroc est particulièrement complexe et délicate, du fait que nous nous trouvons en présence de facteurs dont certains sont mal connus, cependant que d'autres sont sujets à de telles variations qu'il est difficile de compter sur eux d'une façon certaine et régulière. Aussi ne faut-il pas s'étonner si dans ce domaine, comme dans beaucoup d'autres d'ailleurs, ne jouent pas toujours les lois sacro-saintes de l'économie libérale et notamment celles de l'offre et de la demande. Ainsi que nous aurons l'occasion de le voir, le Maroc a payé cher une croyance trop absolue à ces lois.

1. — HISTORIQUE

Traçons très schématiquement les grandes lignes de l'évolution du marché de la main-d'œuvre au cours de ces vingt dernières années. On peut distinguer cinq grandes périodes.

1° Jusqu'en 1924, la main-d'œuvre indigène est généralement abondante, cependant que la main-d'œuvre européenne, sans man-

(1) Notre étude du droit de travail au Maroc comportant de nombreux aperçus sur les législations algérienne et tunisienne, nous croyons nécessaire de donner ci-dessous quelques très brèves indications sur les questions de main-d'œuvre en Algérie et en Tunisie.

ALGERIE. — La revue « Nord Africain » (citée par le « Petit Casablancais » du 22 février 1941) estime qu'en 1941 la population indigène algérienne atteint 7 millions d'âmes. — Sur la base des résultats statistiques du recensement de 1936, M. Chombard de Lawe estimait (in « Renseignements Coloniaux », supplément à « L'Afrique Française » de juin 1936) que « l'industrie algérienne ne groupe que 90.000 ouvriers dont 45.000 indigènes ». L'auteur déclare que 90 % de ces ouvriers sont des manœuvres indigènes, espagnols, italiens, maltais et forment un prolétariat misérable.

Dans le même sens, conclut le R.P. Letellier, dans sa conférence *La famille indigène devant les problèmes modernes* aux « Journées Sociales Nord-Africaines » d'avril 1941. Après avoir noté qu'une infime minorité de la population active indigène occupe des emplois convenables dans les banques et le commerce (5 % à Alger, 5 % à Oran, 20 % à Constantine — sur la base des statistiques de 1931) dans les professions libérales (Alger : 1 % ; Oran 2 % ; Constantine 2%) ainsi que dans les diverses compagnies de transport, il déclare : « Une bonne partie de la population active constitue la grande armée des porte-faix, hommes de peine, manœuvres, bons à tout faire et propres à rien. Le chômage les guette à tout instant et ils vivent d'expédients : tantôt cireurs, tantôt marchands de légumes au couffin tantôt revendeurs de vieux habits, comme on en voit tant à Alger, autour du marché de Chartres ou dans la rue Randon ». (Compte rendu des Journées Sociales. Imprimerie polyglotte africaine. Maison Carrée, 1941). Par ailleurs le R.P. Letellier signale l'entrée des femmes indigènes dans les carrières lucratives (sages-femmes, institutrices), et il précise qu'il y a plus de 3.000 femmes de ménage indigène à Alger, et plus d'un millier à Constantine et à Oran.

Indiquons, enfin, qu'« on peut considérer que l'agriculture occupe en Algérie, environ 550.000 ouvriers dont les salaires constituent la ressource principale et 250.000 khammès ou métayers recevant comme rémunération une partie des produits des récoltes.

« Il importe de tenir compte également des 450.000 petits agriculteurs indigènes, possédant moins de 10 hectares et qui deviennent autant d'ouvriers saisonniers pendant la période où l'exploitation de leur terre n'exige pas leur présence ». « Bulletin d'Information et de Documentation d'Algérie », 16 janvier 1941.

Pour termine, rappelons qu'en Algérie, il convient de distinguer entre : les

quer à proprement parler, suffit tout juste à répondre aux offres nombreuses d'un pays qui s'éveille à la vie moderne.

2° En 1924-1925, première crise de croissance. Des spéculations malheureuses sur les terrains amenèrent un effondrement de la situation économique, effondrement rendu possible par l'absence de toute fortune acquise permettant de « tenir le coup ». Cette crise, qui ne dure qu'une année, fait beaucoup de victimes dans la population européenne, dont de très nombreux éléments, socialement et techniquement intéressants, rentrent en France sans espoir de retour.

3° Mais l'ascension en flèche reprend jusqu'en 1931. Le Maroc s'équipe; les grands travaux d'intérêt public se multiplient; les particuliers brassent des affaires à pleines mains ; l'armée d'occupation, très nombreuse lors de la campagne du Riff, répand l'argent à profusion. Ce développement inouï aboutit même en 1928 — malgré le développement du machinisme auquel poussait

---

villes (très proches de la Métropole) ; la Kabylie peuplée d'ouvriers intelligents, assez travailleurs, dont il convient de connaître et de respecter les mœurs ; le bled, domaine de la semi-transhumance, où il serait vain et dangereux de pratiquer une politique sociale « à l'européenne ».

TUNISIE. — Le « Nord-Africain » (op cit.) évalue la population indigène à 2.700.000 âmes en 1941, cependant que, sur la base du recensement de 1931, M. Chombard de Lawe (op. cit.) estime que l'industrie tunisienne n'occupe que 55.000 ouvriers dont 30.000 indigènes.

Pour être plus précis, indiquons que la population ouvrière européenne en Tunisie compte peu de Français, bien qu'il y ait ces dernières années une tendance vers la formation d'un prolétariat français. On peut affirmer qu'actuellement nos compatriotes sont : soit des patrons, soit des salariés ayant un niveau de vie élevé, soit des fonctionnaires. Voici, à ce sujet, quelques chiffres, extraits des statistiques du recensement de 1936, indiquant le nombre de patrons et salariés français : Agriculture 2.878 ; Commerce 5.816 ; Industrie 6.760 ; Transports 2.776 ; Fonctionnaires 9.281 ; Professions libérales 1.955 ; Rentiers 4.838 ; Divers (?) 19.103. Soit au total 53.696. Malgré l'imprécision regrettable du poste « Divers », numériquement si important, on peut donc se demander quelle est la valeur et quelle est l'opportunité d'une politique sociale directement importée de la Métropole. A notre avis tout devrait être ici, question de mesures et de nuances, — compte tenu du fait que la France ne ferait que remplir un devoir strictement national posant des questions d'ordre purement interne en faisant bénéficier ses seuls nationaux d'une large politique du travail, des mesures spéciales étant prévues en faveur de nos protégés.

Notons, d'autre part, que le haut commerce est tenu par les Israélites tunisiens (50 %) qui se sont taillés la part du lion pendant la guerre 1914-1918, les Français s'étant spécialisés dans l'automobile et la construction. Quant aux Italiens (il s'agit en réalité de juifs livournais qui, avant 1938, étaient soutenus par leur gouvernement — tant il est vrai que le racisme, pas plus que le fascisme, n'est un article d'exportation), ils tiennent la banque. Dans l'industrie, la prédominance appartient aux Français ; il y a peu de juifs tunisiens et peu d'Italiens (sauf dans les conserves de poissons). Les notables musulmans sont commerçants ou propriétaires fonciers. En outre, beaucoup sont fonctionnaires, car ils ont accès à tous les emplois à égalité de mérite avec les candidats français, à l'exception des fonctions de contrôle exclusivement réservées aux Français.

Par ailleurs, il convient de noter l'existence d'un important prolétariat sicilien, tant dans les villes que dans les campagnes, qui a évincé les musulmans tunisiens de tous les petits emplois qu'ils occupaient (cocher de fiacre, boulanger) pour ne leur laisser que les besognes les plus dures et les plus mal payées. Il devient donc nécessaire de créer des débouchés en leur faveur, et c'est ce à quoi tend, au moins partiellement, l'industrialisation naissante de la Régence. Cela est d'autant plus nécessaire que le phénomène du « manque de besoins de l'indigène », que nous aurons l'occasion d'étudier dans les pages suivantes, n'existe en Tunisie que sous une forme atténuée. Quant au juif tunisien de petite condition, il est courtier ou commerçant, mais il ne fournit pas de main-d'œuvre. Enfin, indiquons que les grands colons sont Français, cependant que ceux possédant un domaine d'une vingtaine d'hectares (acquis souvent grâce aux subventions du Gouvernement fasciste) sont de nationalité italienne.

l'administration — à une très grave crise de main-d'œuvre : les moissons ne peuvent être rentrées; des femmes indigènes sont employées comme manœuvres dans l'industrie du bâtiment et comme débardeurs sur les quais de Casablanca. On augmente les salaires des indigènes, et la crise s'accroît ! C'est à n'y rien comprendre, si l'on ne réfléchit pas que les problèmes indigènes ne se résolvent pas de la même façon que les problèmes occidentaux (1).

4° De 1931 à 1938, la main-d'œuvre disponible, tant européenne qu'indigène, est devenue plus abondante que les offres d'emploi (dahir sur l'immigration du 20 octobre 1937). Les salaires baissent. Les récoltes déficitaires et la crise de l'artisanat amènent une poussée de fièvre nationaliste. Beaucoup de Français rentrent dans la Métropole. La comparaison des résultats des recensements de 1931 et 1936 fait apparaître une chute très nette des effectifs de la population active européenne. (Cf. tableau V.)

5° De 1938 à 1941, le marché de la main-d'œuvre indigène tend à se rétrécir : d'une part à cause des bonnes récoltes, d'autre part, et en particulier en ce qui concerne les Européens, à cause de l'économie de guerre à laquelle le Maroc est obligé de s'adapter.

2. — LA MAIN D'ŒUVRE ETRANGERE

La population européenne active comprend d'une part des Français, et, d'autre part, des étrangers.

Les résultats du recensement de 1936 (Cf. Tableau V), montrent que sur les 78.900 salariés dénombrés à cette époque dans les entreprises européennes, 11.000 étaient de nationalité française et 4.200 de nationalité étrangère. Il est certain qu'en 1941 la différence s'est notablement accrue en faveur de nos compatriotes. On doit donc reconnaître que, quand des règlements de travail ou des lois sociales entrent en application au Maroc, la population française est la première à en bénéficier, ce qui n'est pas le cas en Tunisie.

D'une façon générale, il convient de distinguer : les Espagnols, les Italiens et les ressortissants des autres pays (2). Les Espagnols (3) sont employés principalement dans l'agriculture (maraî-

(1) A noter l'attitude de l'Administration civile et militaire.

D'un côté, l'Administration centrale recommande aux industriels de pousser le développement mécanique de leurs entreprises afin d'économiser la main-d'œuvre en un moment où elle fait défaut. Voilà une mesure excellente. Par contre, l'Administration entreprend à la même époque des grands travaux, dont on peut penser que leur exécution pourrait attendre quelques mois — La même anomalie s'est reproduite en 1941, aggravée à cette époque par le manque de matières premières.

Le Gouvernement du Protectorat a un rôle très important à jouer comme régulateur du travail indigène. Puissent les expériences de ces dernières années ne pas être perdues pour l'avenir.

Sur ce même sujet, cf. *Niveaux de vie indigène au Maroc*, par MM. Hoffher et Moris, p. 227.

(2) Voir le tableau VI ci-joint donnant la répartition des étrangers suivant leur nationalité et leur situation sociale.

(3) Ces remarques valent pour les Portugais.

chage et culture d'oranges), les mines où ils sont mineurs et boiseurs, les travaux publics. Les Italiens se retrouvent à peu près dans les mêmes professions, avec toutefois une prédominance très nette dans les industries du bâtiment où certains métiers sont concentrés presque uniquement entre leurs mains (tailleurs de pierre). En outre, parmi eux, un certain nombre de mécaniciens et d'ouvriers spécialistes. Parmi les ressortissants des autres nationalités, citons les Belges, les Suisses, les Anglais (dont beaucoup sont des ressortissants nés sur le sol marocain qu'ils n'ont jamais quitté) et quelques Américains. D'aucuns — comme les Belges dans les industries minières et l'agriculture, ou les Anglais et Américains dans le haut commerce — occupent des situations très importantes; d'autres, comme les Suisses, tiennent en quelque sorte la place de la bourgeoisie moyenne en France.

3. — LA MAIN D'ŒUVRE FRANÇAISE

Dans la population française salariée, il convient de faire une place à part au personnel des Services Publics dont le nombre total atteignait 16.000 au 1er janvier 1937, soit : 9.500 Européens (7.500 titulaires et 2.000 auxiliaires), et 6.500 Marocains (4.800 titulaires et 1.500 auxiliaires). Ces chiffres doivent être considérablement majorés actuellement étant donné : d'une part, que certains services annexes de l'Armée ont été transformés en services civils, et, d'autre part, que de nombreux organismes ont été créés depuis l'armistice (Ravitaillement, Contrôle des Prix) (1). On peut donc dire que les « fonctionnaires », au sens le plus général du mot, tiennent une place numériquement importante dans la colonie française. On ne peut donc ignorer, au regard des lois sociales, les avantages et les inconvénients de leur statut Qu'on le veuille ou non, ils constituent souvent une norme de comparaison dont l'importance est très réelle.

En ce qui concerne la population salariée française appartenant au commerce et à l'industrie, ainsi qu'à l'agriculture, nous avons vu qu'elle tient la première place au point de vue numérique parmi la population européenne. (Cf. Tableau VII.)

D'une façon générale, on peut dire que l'importance qualitative de la population salariée française est encore plus grande que son importance numérique. Presque tous les postes de direction et de maîtrise sont occupés par des Français. Il en est de même des emplois d'ouvriers spécialisés ou de personnel de bureau qualifié.

Toutefois, il convient de faire deux remarques importantes :

D'une part, au cours des différentes crises qui ont ébranlé le Maroc économique, l'absence d'une politique cohérente de la main-d'œuvre a laissé partir du Protectorat un grand nombre de

(1) En 1941, le nombre des agents rétribués sur le budget de l'Etat était évalué à 19.000, dont 40 % d'indigènes.

Français appartenant aux cadres : ingénieurs, agents commerciaux, chefs de contentieux, chefs comptables, ouvriers spécialisés. En outre, lorsqu'après les événements de juin 1940, des spécialistes de la Marine ou de l'Aviation furent mis en congé d'armistice, l'Administration centrale ne les autorisa généralement à rester au Maroc que s'ils étaient bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée minimum de une année. La plupart des industriels refusèrent de signer des contrats à durée limitée en faveur d'un personnel qui, souvent, n'avait jamais appartenu à l'industrie privée et dont ils ignoraient s'il pourrait s'adapter à leurs conditions de travail (1).

D'autre part, et alors que des écoles professionnelles ont été créées pour les Marocains, il n'a rien été fait dans ce sens pour les Européens, si l'on excepte l'Ecole Industrielle de Casablanca qui forme de bons contremaîtres, dont beaucoup d'ailleurs se dirigent vers les emplois que leur offre l'Administration, et l'école d'agriculture « Philippe Pétain » à Meknès (2). De jeunes Français tendent donc à se déclasser et à devenir des manœuvres sans spécialité, candidats au chômage perpétuel. Il en résulte un état de fait paradoxal, dont la gravité n'échappera pas : nous apprenons un métier aux indigènes, et, pendant ce temps, les jeunes Français traînent dans les rues. Déjà on peut assister à ce spectacle lamentable : les postes de contremaîtres, d'ouvriers spécialisés sont tenus par les indigènes et nos nationaux sont sous leurs ordres ou en chômage (3).

---

(1) En ce qui concerne la main-d'œuvre spécialisée, celle-ci faisait défaut dans presque toutes les professions et notamment dans ce que l'on peut appeler la métallurgie de précision (tourneur, fraiseur, soudeur). En outre, il y a eu pendant cette même année une grande pénurie de personnel de bureau qualifié (sténo-dactylographes notamment), l'Autorité militaire en ayant recruté un grand nombre pour ses services, à des salaires plus élevés que ceux pratiqués dans les entreprises appartenant à l'industrie et au commerce. Ces dernières, tenues d'une part par leurs prix de revient et, d'autre part, par la réglementation sur les salaires prévue par le dahir du 12 avril 1941, étaient souvent dans l'impossibilité de répondre à ce débauchage par un contre débauchage. Il y a là un manque de coordination qu'il importe de faire disparaître.

Notons, très accessoirement, que cette même discordance est apparue en ce qui concerne le personnel domestique. Lors de la suppression des ordonnances, les officiers ont bénéficié d'indemnités compensatrices mensuelles dont le montant était nettement supérieur au coût d'un domestique indigène au service d'un particulier. Il en est résulté qu'un certain nombre d'intéressés, pour se procurer des cuisiniers ou des femmes de ménage indigènes (dites « fatmas »), n'ont pas hésité à surpayer le personnel domestique, qui s'est immédiatement raréfié pour les raisons que nous exposerons en étudiant le marché de la main-d'œuvre indigène. Notons, pour être juste, que cette même erreur a été commise par les réfugiés venant de la Métropole qui ont mis sur le même pied le domestique ou la femme de ménage qu'ils avaient en France et la « fatma » dont ils voulaient à tout prix s'assurer les services au Maroc.

(2) Cette école a été créée en 1941 par un dahir daté du 6 janvier 1942 paru au B.O. du 31 janvier, en même temps qu'un arrêté du Directeur de la Production agricole du 8 janvier relatif à son fonctionnement.

(3) Lire à ce sujet le très intéressant rapport de M. Gay, chef du Bureau de Placement de Casablanca : *Le marché de la main-d'œuvre à Casablanca au début de* 1938, in « B.E.M. » Avril 1938.

Il n'en reste pas moins, toutefois, que les Français occupent généralement au Maroc des emplois qualifiés et constituent l'élément européen numériquement le plus important, sans cependant pouvoir toujours suffire aux offres d'emploi.

Cette dernière remarque nous mène à dire quelques mots de l'immigration et du chômage.

4. — L'IMMIGRATION

Pour remédier au manque de main-d'œuvre on a eu recours tout naturellement à l'immigration des travailleurs étrangers. Au début, ce fut le régime de la porte ouverte et vers 1920, on pouvait voir des masses importantes d'immigrants débarquer à Casablanca et s'élancer à la conquête du Maroc avec quelques francs en poche. Le rythme des entrées des travailleurs immigrants, qui était de 3.000 environ par an pendant la guerre, s'était fixé à une moyenne de 6.000 annuellement, si l'on excepte les années de crise de 1924 à 1925.

Avec la crise de 1931, le chômage fit son apparition et le 20 octobre 1931 le Gouvernement promulgua un dahir réglementant dans le sens restrictif l'immigration des travailleurs en zone française de l'Empire Chérifien (1). Ce dahir eut tout d'abord d'heureux résultats, en sélectionnant les entrées et en réduisant le nombre des chômeurs. Toutefois, on s'aperçut rapidement que la pratique des contrats de complaisance permettait de tourner ce texte, qui fut abrogé et remplacé par un autre plus strict, le 15 novembre 1934 (2).

On conçoit aisément que les jugements portés sur la politique d'immigration du Gouvernement soient quelque peu divergents, d'aucuns déclarant très fort que l'on a ainsi arrêté le peuplement du Maroc (3). Cette affirmation est pour le moins inexacte, la population européenne étant passée de 172.000 habitants en 1931, à 206.000 en 1936 et à 346.000 en 1941, soit, en dix années, une

(1) Peu de temps après la zone espagnole appliqua les mêmes mesures.

(2) « Une circulaire n° 67 Tr. en date du 9 août 1938 a soumis les artistes au contrôle de la réglementation sur l'immigration. Un double but a été atteint par cette application du dahir : 1° refuser l'entrée au Maroc ou interdire le séjour dans ce pays aux éléments douteux ou même dangereux, tant au point de vue des mœurs que de la défense nationale ; 2° protéger les artistes contre toutes sortes d'exploitations dont ils étaient l'objet et sur lesquelles je ne m'étendrai pas. Ce qui est certain, c'est que les artistes eux-mêmes réclameraient le maintien du dahir à leur égard, si on leur proposait maintenant de ne plus le leur appliquer. » (Gay, article cité).

(3) En réalité, certains employeurs étaient partisans de laisser pénétrer au Maroc le maximum de travailleurs immigrants, car plus la main-d'œuvre est abondante et moins les salaires sont élevés.

augmentation de 174.000 âmes (1). En outre, cette politique a permis d'éviter que le Maroc ne devienne le dépotoir de l'Europe, ce qui n'aurait pas manqué d'avoir certaines conséquences désagréables sur les finances publiques et privées. Au cours de l'enquête que nous avons menée dans les milieux industriels de Casablanca (2), il ne nous a pas été cité un seul cas de contrat de travail indûment refusé. Certes, toutes les demandes de visa de contrat de travail n'ont pas toujours été satisfaites, mais, outre que les cas sont peu nombreux, cela s'expliquait, soit par le fait qu'il existait au Maroc des travailleurs dont la qualification répondait à ce qui était demandé, soit parce qu'il s'agissait de faire venir des travailleurs appartenant à une branche dans laquelle dominait l'élément marocain. On peut donc affirmer que d'une façon générale, et notamment en ce qui concerne les Français, l'Office marocain de la main-d'œuvre a su faire preuve de beaucoup de compréhension.

Il n'est pas sans intérêt de noter par ailleurs que certains militants ouvriers ont accusé l'administration de laisser entrer des ouvriers qualifiés au Maroc afin de réduire à merci ceux qui s'y trouvaient déjà fixés. Nous avons trouvé trace également de ce malthusianisme économique dans le « Maroc-Socialiste » qui, en 1936, reprochait à un industriel casablancais d'avoir fait venir des spécialistes français pour monter de nouvelles machines et assurer leur mise en route.

Pour conclure, on peut affirmer que la politique d'immigration du Gouvernement a eu une influence heureuse sur le peuplement qualitatif du Protectorat et que les employeurs ont été généralement satisfaits (3), exception faite, toutefois, pour la période fin 1940, début 1941.

Quelles sont actuellement les perspectives offertes à la main-d'œuvre française et européenne ? L'évolution rapide de certains indigènes conduit ceux-ci à occuper chaque jour davantage des postes qui étaient hier aux mains des Européens, ainsi que nous aurons l'occasion de le voir. Ces derniers doivent donc se spécialiser dans des métiers qui, pendant de nombreuses années, resteront inaccessibles aux Marocains.

(1) Donnons ci-dessous quelques chiffres relatifs au nombre de visas de contrats de travail accordés ces dernières années :

Années	Contrats visés a titre		Total
	définitif	Temporaire	
1933	810	857	1.667
1934	567	1.045	1.112
1935	841	1.115	1.956
1936	776	772	1.948
1937	779	427	1.206
1938	1.057	1.225	2.282
1939	454	905	1.359
1er semestre			

(2) Casablanca et sa banlieue renferment les 2/3 de la population salariée européenne du Maroc.

(3) Lire *Le rôle et les conséquences de la législation marocaine sur l'immigration*, par E. Bouy, « B.E.M. », avril 1934.

5. — LE CHOMAGE CHEZ LES EUROPEENS

Si l'on met à part les périodes de crise réelle (en 1924-1925 et de 1931 à 1935), on peut dire qu'il n'y a pas de chômage au Maroc pour les Européens possédant réellement un métier spécialisé (1). Seulement, il faut bien le dire, beaucoup de chômeurs savent un petit peu faire ceci et un petit peu faire cela. En réalité, ils ne possèdent à fond aucun métier, ou alors il s'agit d'emplois subalternes qu'occupent les Indigènes dont les salaires sont moins élevés. C'est ainsi que le chauffeur qui n'est pas un bon mécanicien, le mécano qui n'est pas motoriste ou ne connaît pas l'ajustage, la forge, la soudure; l'employé de bureau qui n'est pas comptable ou correspondancier mais simplement teneur de livres, ne peuvent plus guère espérer trouver du travail dans ce Protectorat.

D'autre part, beaucoup de ces chômeurs n'ont jamais appris à travailler (2) (c'est le cas des jeunes notamment), ou ont un passé chargé qui rend leur placement difficile. Enfin, beaucoup préfèrent rester dans les grandes villes, à Casablanca en particulier, y accepter n'importe quel emploi momentané, ou toucher l'assistance-chômage, plutôt que de partir dans le bled.

Ce que nous venons de dire pour le chômage des hommes s'applique également au chômage des femmes. Beaucoup d'entre elles n'ont aucune compétence en quelque matière que ce soit et sollicitent indifféremment des emplois de vendeuses, caissières, employées de bureau, dames de compagnie. Certaines sont « barmaids », et c'est regrettable pour leur vertu. En général, elles veulent « faire quelque chose » pour gagner un peu d'argent. Pour certaines, la demande d'emploi au bureau de placement est une simple formalité ayant pour but d'obtenir un secours de loyer ou de vivres.

Dans ce domaine, tout est à faire pour apprendre un métier aux jeunes filles. A cet égard, la création d'une école ménagère s'impose dans les grandes villes du Maroc, où l'on manque de personnel domestique qualifié.

Mais au fait, combien y a-t-il de chômeurs au Maroc ? Au

(1) Il est certain, cependant, que ces dernières années les professions se rattachant aux industries du bâtiment ont été très durement touchées.

(2) « Les travaux du tertib exécutés par les chômeurs en 1937 ont démontré d'une manière probante le peu de valeur professionnelle de ces chômeurs. Pour les admettre à participer aux travaux, on ne leur demandait aucune aptitude spéciale. Il s'agissait simplement de savoir compter rapidement et de chiffrer lisiblement. Pendant deux mois, une dizaine d'examens très simples eurent lieu, espacés de huitaine en huitaine. Ils permirent de recruter 150 européens, 21 israélites et 6 musulmans. Afin de toucher le plus grand nombre possible de chômeurs, nous avions fait paraître des annonces dans la presse. Les personnes admises pouvaient travailler chez elles, à la seule condition qu'elles aient un domicile fixe. Malgré ces facilités, le nombre des chômeurs travaillant au tertib ne dépassa jamais 105. Bon nombre d'entre eux manquant totalement d'aptitude, abandonnèrent d'eux-mêmes le travail ; d'autres, commettant de nombreuses erreurs, furent rayés. De nombreux rôles étaient rendus tachés, raturés, dénotant ainsi le peu d'application et de soin apportés à l'exécution de ces travaux. Au cours même des opérations du tertib, les 31 personnes ayant quelques capacités furent placées. En résumé, ce travail traîna en longueur, les résultats furent peu encourageants et démontrèrent suffisamment que la plupart des personnes ayant sollicité leur admission au tertib manquaient totalement d'aptitudes professionnelles et pouvaient difficilement être placées ». (Gay, article cité).

cours de ces dernières années, le nombre des chômeurs a oscillé entre 1 et 3.000, parmi lesquels un grand nombre relevaient de l'assistance aux vieillards (Cf. Tableau VIII). Certains étaient employés par les municipalités à des travaux dits d'intérêt général ; d'autres, comme à Casablanca, étaient secourus (500 bénéficiaires en moyenne pour cette ville). Ces secours, d'ailleurs, ne sont jamais distribués en espèces, mais toujours en nature (distribution de vivres ; paiement d'une partie du loyer) (1).

Dès 1938, sous l'impulsion du bureau de placement de Casablanca, on tend à considérer qu'il faut à tout prix éviter de laisser se créer une classe de chômeurs professionnels. On admet que l'assistance ne doit être que temporaire (3 à 6 mois), car dès qu'elle devient permanente elle est génératrice de chômage: en conséquence, si les intéressés ne peuvent trouver du travail au Maroc, ils doivent être rapatriés dans la Métropole.

En 1940-1941 et sous l'influence de la France (2), à la notion de « chômeur » se substitue celle de « travailleur sans emploi ». Un dahir du 31 mars 1941 (3) prévoit la formation d'unités de travailleurs dans lesquelles pourront être rassemblées, comme en un réservoir de main-d'œuvre, les personnes du sexe masculin, résidant en zone française du Protectorat à quelque titre que ce soit, âgées de 18 ans au moins et de 55 ans au plus, aptes au travail et ne bénéficiant ni d'un emploi régulier, ni de ressources suffisantes, personnelles ou assurées par leur famille. Heureusement, la conjoncture économique obligea le Maroc à faire un gros effort au point de vue industriel et le chômage fut pratiquement inexistant au cours de l'année 1941 (4).

6. — LES SALAIRES DU PERSONNEL EUROPEEN

C'est toujours une chose très délicate que de parler des salaires, car le montant du salaire pris en lui-même ne signifie rien. Seul compte le pouvoir d'achat. Etudier un régime de salaires revient donc à établir une comparaison entre le montant d'une somme d'argent donnée (à laquelle viennent s'ajouter souvent des avan-

(1) Un règlement de 1939, approuvé par le Secrétaire général du Protectorat, précise ce qu'est l'« assistance-chômage », institution temporaire destinée, sous l'impulsion et la direction locale du Chef de Région, à assurer par des distributions de vivres un moyen d'existence provisoire aux travailleurs européens qui subissent un chômage anormal. L'article 1er donne la définition du chômeur : « est qualifié chômeur, tout chef de famille, homme ou femme, tout célibataire, divorcé, veuf ou veuve, âgé de 16 ans au moins et de 60 ans au plus, qui gagne habituellement sa vie par l'exercice d'une profession salariée et qui, étant en état de travailler, a été privé de son emploi par suite de circonstances indépendantes de sa volonté et ne trouve d'occupation ni dans sa profession ni dans les professions similaires ».

(2) Loi du 11 octobre 1940. Lire à ce sujet *La nouvelle réglementation de l'embauchage*, par G. Scelle, in « Le nouveau régime du travail ». Revue « Droit Social » XI, 1941.

(3) Avant même la promulgation de ce dahir des camps de reboisement avaient été organisés (à Settat notamment). Les garçons de 16 à 20 ans touchaient 5 francs par jour. Pour les adultes, le taux était de 10 francs pour les célibataires et de 25 francs pour les mariés. En outre, ceux-ci bénéficiaient d'une allocation supplémentaire de 2 francs par enfant.

(4) En mars 1941, il y avait à Casablanca 41 chômeurs assistés. Tous étaient des gens âgés ne possédant pas de métier.

tages divers) et l'importance des variations du « coût de la vie ». On sait tout ce qui peut se cacher sous ce vocable. Si l'on n'a pas la possibilité d'entreprendre une étude très longue et très sérieuse de cette question, il est aussi vain que prétentieux de vouloir en discuter sérieusement.

C'est pourquoi, dans le cadre de ce travail, nous nous serions volontiers abstenu de toute disgression à ce sujet si le Comité Economique régional de Casablanca et le Comité Central des Industriels du Maroc n'avaient pas entrepris une mise au point d'une très grande portée (1).

Le Comité Economique de Casablanca (2), dans sa séance du 22 août 1941 (3), rappelle tout d'abord que jusqu'en 1936 les salariés français au Maroc bénéficiaient généralement de salaires plus élevés que ceux de la Métropole, ce qui se justifie tant par l'éloignement que par les inconvénients multiples inhérents au pays. Par contre, de 1936 à 1939, les salariés de la Métropole ont obtenu plus d'avantages que ceux du Maroc : les événements de juin 1936, les conventions collectives, la politique de réarmement, les avantages accordés aux travailleurs par l'Etat français (relèvement des salaires anormalement bas, relèvement général des salaires, nouveau régime des allocations familiales et allocation de salaire unique, retraite des vieux travailleurs), ont contribué à améliorer les possibilités d'existence des ouvriers et employés, et aussi des cadres, l'Etat français s'apercevant, enfin, de la nécessité absolue de maintenir une hiérarchie des salaires.

Le Comité se déclare partisan d'une politique réaliste des salaires, car il se rend compte que si les travailleurs français sont moins bien payés au Maroc qu'en France, ils retourneront dans la Métropole, ainsi que cela s'est déjà produit en 1924-1925 et en 1931-1935. En outre, « il faut souligner que les avantages donnés aux cadres peuvent avoir une heureuse incidence sur le prix des choses. Car seuls les bons cadres permettent une bonne production : en qualité, en quantité, en prix ».

Le Comité, d'autre part, remarque qu'il y a alors au Maroc une grande pénurie de main-d'œuvre, et une augmentation constante du coût de la vie, qui peut être chiffrée à un minimum de 40 %

(1) Il convient de signaler ici l'esprit extrêmement réaliste qui anime certains patrons marocains et notamment ceux qui sont groupés dans le Comité Central des Industriels du Maroc. Mettant en pratique l'esprit de collaboration qui doit régner dans la France nouvelle, ces employeurs ont proposé eux-mêmes des augmentations de salaires pour leur personnel européen et indigène, et créé des allocations familiales (dans un pays où, fin 1941, il n'existait pas encore de Caisse de Compensation !) en faveur de certains de leurs salariés.

(2) Un arrêté résidentiel du 15 février 1941 (B.O. 21 février) institue au chef-lieu de chaque région un « Comité économique régional consultatif » divisé en deux sections, française et indigène. Ces comités comprennent des représentants de l'activité économique régionale et des représentants des intérêts généraux des consommateurs nommés pour un an par arrêté résidentiel sur la proposition des chefs de région.

Il convient de noter la présence de représentants du travail dans ces comités. Reconnaissons que leur entrée ne fut pas toujours très goûtée.

(3) Une note résumant le point de vue unanime du Comité a été établie à la suite de cette séance du 22 août 1941. Elle a reçu l'approbation du Résident général qui, par circulaire 56 Tr. du 15 septembre 1941, l'a transmise aux Chefs de Région. On peut donc estimer que cette note reflète l'opinion gouvernementale.

pour les Européens (1). En outre, dans certaines affaires, l'activité est restreinte cependant que dans d'autres entreprises elle est surabondante. Ce sont là autant de facteurs de trouble.

Le Comité en vient donc à constater la nécessité dans laquelle se trouvent les employeurs d'augmenter les salaires de leur personnel s'ils veulent continuer à tourner. Et ici, le Comité fait une remarque aussi pertinente que courageuse.

Augmenter les salaires, dira-t-on, mais vous n'y pensez pas : et le cercle vicieux ?

Plus réaliste que les économistes en chambre, le Comité oppose à cette théorie « le solide bon sens » des salariés qui, par le truchement de l'hebdomadaire syndicaliste « Au Travail », déclarent : « Nous avons pu constater, depuis 1939, le phénomène contraire : à savoir que le coût de la vie peut grimper sans que les salaires interviennent en quoi que ce soit ».

Au surplus, le Comité fait remarquer : primo, au Maroc la part dans le coût de la vie, du prix des produits du sol et des produits importés, est absolument primordiale ; secundo, « qu'un bon nombre d'industries et de commerces marocains ne travaillent que pour l'exportation. Dans de telles entreprises, l'augmentation des salaires n'a aucune répercussion sur le coût de la vie. »

Pour conclure, le Comité se déclare partisan d'une augmentation disciplinée des salaires, au moyen de bordereaux de salaires distincts pour les Européens et pour les Indigènes. Ces bordereaux doivent fixer un minimum et un maximum valables pour chaque catégorie professionnelle d'un groupement économique.

En ce qui concerne les employés européens, il est recommandé d'accorder à ceux dont les appointements n'ont pas été modifiés depuis septembre 1939, une augmentation de 12 % avec minimum de 200 fr. par mois pour les salariés gagnant moins de 30.000 fr. par an. Au delà, pleine liberté est laissée aux employeurs: toutefois, il leur est recommandé de tenir le plus large compte des responsabilités et mérites des employés supérieurs, de la maîtrise et des cadres dans les augmentations qu'ils leur accorderont.

En ce qui concerne les ouvriers européens, le taux d'augmentation devait s'établir sur la base d'une majoration de 1 fr. 15 par heure.

Telle a été la position adoptée au cours de l'année 1941 et au début de l'année 1942, par la fraction la plus agissante et la plus intelligente, du grand patronat marocain.

Il ne faut pas se dissimuler, toutefois, qu'à une augmentation massive du coût de la vie et notamment des produits alimentaires et des produits de première nécessité, a correspondu un freinage systématique des salaires. Certes, par suite de la guerre et des res-

(1) A la séance du 27 décembre 1942 de la Chambre de Commerce ou d'Industrie de Casablanca, le président du Comité Central des Industriels du Maroc déclarait : « Vous savez, comme moi, les proportions dans lesquelles le coût de la vie a augmenté au Maroc depuis deux ans : 50, 60 et même 100 % pour certains chapitres. Les salaires, eux ont été majorés de 10 à 15 % ». (Bull. Ch. de Commerce Casablanca, janvier 1942, p. 11).

trictions de toutes sortes qu'elle a apportées, beaucoup de travailleurs ont pu consacrer la totalité de leurs salaires à la seule satisfaction des frais de nourriture et absorber ainsi, au prix de difficultés très dures, mais rarement insurmontables, la baisse réelle de leur pouvoir d'achat.

Une telle situation peut durer quelques années. Elle ne pourra pas durer tout le temps. L'époque viendra où il faudra reconstituer un certain patrimoine de santé (c'est-à-dire de voyages en France), d'habillement, de raisons de vivre. On imagine quels remous provoquerait une politique qui ne serait pas résolument et réellement sociale.

En outre, et surtout peut-être aujourd'hui, on freine les salaires qui tendent de plus en plus à être nivelés par le bas, cependant que dans le même temps l'argent roule comme au plus beau temps de la prospérité. Certes, actuellement, tout vendeur a toujours devant lui dix acheteurs. Certes, actuellement certains réfugiés de la Métropole et certains capitalistes marocains ont trop de disponibilités. Ils créent chaque jour de nouvelles entreprises. C'est un boom. Sera-t-il suivi d'un krach ? Si oui, quel sera le sort des salariés ?

7. — LA MAIN D'ŒUVRE INDIGENE ISRAELITE

Il convient de distinguer très nettement la main-d'œuvre israélite et la main-d'œuvre musulmane, car, sauf dans certains cas très rares, musulmans et israélites ont une vie très différente.

Les juifs marocains sont relativement peu nombreux (160.000 en 1936), mais leur vitalité est très grande. Presque tous concentrés dans les villes (la densité des mellahs de Sefrou ou de Casablanca atteint respectivement 415.000 et 215.000 habitants au km2), les 142.000 juifs marocains constituaient en 1941 les 12,3 % de la population urbaine indigène. Ils sont particulièrement nombreux dans les ports de la côte (en 1941 : 52.000 à Casablanca contre 270.000 musulmans ; 7.000 à Mogador contre 16.000 musulmans), et forment l'élément principal de certains petits centres urbains comme Debdou, Demnat ou Sefrou (dans cette dernière ville, en 1941, 5.500 juifs contre 9.000 musulmans).

Par contre, dans le bled, ils sont très peu nombreux, bien qu'apparemment en légère augmentation (de 1931 à 1936, leur nombre passe de 33.800 à 43.400). Citons dans le Grand Atlas, le mellah de Telouet, situé à proximité d'une kasba du Glaoui, et celui de Tahanaout (1). Cette augmentation est due, semble-t-il, à la soumission de nombreux territoires dans le Sud, et certains indices permettent de penser que l'importance de la population israélite du bled tend à diminuer.

A Casablanca, et dans les ports de la côte, ainsi que dans certaines villes comme Fès, une minorité d'israélites occupe de grosses situations — notamment dans le commerce exportation-im-

(1) Cf. « Revue de Géographie Marocaine », janvier 1940.

portation, la meunerie, le vêtement, les affaires immobilières, l'alimentation en gros, les cuirs et peaux — Mais si l'on met à part cette minorité, les Juifs marocains vivent très misérablement dans leurs mellahs, et sans les secours distribués par l'Alliance israélite universelle, un grand nombre ne pourrait subsister (1 . Pour échapper à cette étreinte économique, et aussi pour mettre à profit leurs dons d'adaptation, beaucoup de jeunes israélites viennent travailler dans les villes européennes où ils font une concurrence acharnée, et souvent déloyale, aux Européens. Acceptant n'importe quel travail, à n'importe quel prix, ils constituent un des facteurs les plus certains de l'avilissement des salaires. On les rencontre souvent dans les emplois subalternes de bureau, dans l'imprimerie. Fréquemment, ils sont peintres, coiffeurs, cordonniers, tailleurs, trafiquants de métaux précieux et usuriers — ce dernier métier étant pratiqué indifféremment dans le bled et dans les villes.

Ainsi donc, peu nombreux numériquement, les juifs marocains ne doivent cependant pas être négligés dans une étude sur la règlementation du travail, à cause de leur influence sur les conditions du travail et sur le régime des salaires (2).

8. — LA MAIN D'ŒUVRE INDIGENE MUSULMANE

Il serait, à notre avis, inexact et dangereux d'étudier la main-d'œuvre musulmane considérée en elle-même, car ses aspects sont différents suivant que l'on a affaire à l'une des catégories de salariés suivantes : salariés appartenant aux entreprises européennes; salariés appartenant aux exploitations agricoles européennes ; salariés travaillant avec de petits patrons indigènes ; et Marocains appartenant à l'économie rurale indigène.

Toutefois, avant d'étudier chacune de ces catégories, nous devons essayer de dégager les traits communs les plus caractéristiques de cette main-d'œuvre musulmane dont on verra que sa façon de penser et de se comporter est très différente de ce que l'on est accoutumé à trouver parmi la main-d'œuvre européenne, même peu évoluée.

a) *Caractéristiques générales.*

L'âme marocaine offre un curieux mélange d'âpreté au gain et de dédain de l'argent qui déconcerte au premier abord. L'épicier chleuh restera 16 à 18 heures par jour, tapi dans sa boutique, afin de gagner quelques sous en plus. Le plus loyalement du monde, le marchand de tapis ou d'armes de panoplies essaiera de vous escroquer le plus d'argent possible, cependant que dans la rue tous les yaouled d'Afrique tenteront de vous arracher un «fabor» L'argent, le « flouss » apparaît comme un Dieu vers lequel tendent tous les espoirs.

(1) Dans certains mellahs, à Casablanca et Mogador par exemple, la prostitution exerce des ravages effrayants parmi les jeunes juives de 15, 12 ans !

(2) Cf. tableau IX, la statistique de la population active israélite, en 1936, d'après le sexe et la profession.

De la constatation de cet état de fait très réel, les employeurs européens, tout imprégnés d'économie libérale, ont conclu qu'en cas de crise de main-d'œuvre indigène, il suffisait d'augmenter les salaires pour rétablir un parfait équilibre. Précisément, en 1928, la main-d'œuvre se raréfia tant par suite du mauvais état sanitaire général provoqué par le paludisme, et de l'essor des industries du bâtiment, que du fait que plusieurs bonnes années agricoles avaient ramené à la terre les citadins de fraîche date. Aussitôt colons et industriels augmentèrent les salaires pour attirer à eux la main-d'œuvre marocaine. Le résultat ne se fit pas attendre : la main-d'œuvre disparut, cependant que les travaux s'arrêtèrent dans les villes et que beaucoup de récoltes ne purent être rentrées.

Que s'était-il passé ?

Dans les pays européens, les salaires élevés attirent les ouvriers qui ont toujours de nombreux besoins à satisfaire — et la hausse des salaires se trouvent freinée ; par contre, quand les salaires diminuent, les ouvriers essaient, dans la mesure du possible, de trouver un travail plus rémunérateur — et la baisse des salaires peut se trouver enrayée.

Il en est tout différemment au Maroc où « l'expérience de ces dernières années prouve que le niveau de vie très modeste des ouvriers impose au marché du travail des conditions différentes A son stade social actuel, et sans préjuger de la rapidité de l'évolution qui rapprochera ses réactions de celles de l'ouvrier européen, l'ouvrier marocain se contente de satisfaire des besoins limités, d'où les conséquences suivantes :

« 1° Quand les salaires augmentent (c'est-à-dire lorsque l'offre de travail augmente), l'ouvrier en profite pour réduire le nombre de ses journées de travail. Un pareil mouvement s'est manifesté au cours des années 1928-1930 — période de prospérité et hauts salaires.

« Ainsi, lorsque l'offre de travail et les salaires s'élèvent, la demande de travail se ralentit. La rupture d'équilibre tend donc constamment à s'accroître, — entraînant une hausse anormale du prix de la main-d'œuvre, jusqu'au moment où les industriels ralentissent leurs exploitations ou s'équipent pour substituer l'outillage à la main-d'œuvre. Ainsi, après une hausse dont les ouvriers n'ont pas profité, les salaires commencent à diminuer.

« 2° Quand les salaires diminuent (c'est-à-dire, quand l'offre de travail diminue), la demande de travail ne cesse d'augmenter. En effet, plus le salaire journalier est bas, plus il faut travailler pour atteindre le niveau d'existence habituel. L'ouvrier indigène, très inconstant, n'hésite pas à quitter un emploi stable pour un autre, passager, mais plus rémunérateur. Mais cette inconstance s'accompagne habituellement d'une âpreté au gain que ne rebute aucune diminution de salaire. Dès que la chute des salaires a commencé, on a observé une véritable ruée des travailleurs vers les chantiers, qui n'a fait qu'accentuer le mouvement. Les travailleurs chleuhs, dont le niveau d'existence est le plus bas et la fa-

(1) Lire dans *Le Maroc*, de G. Hardy, le chapitre consacré à l'âme marocaine.

culté de privation la plus grande, sont donc les vrais responsables de cet état de choses » (1).

Ainsi donc, au Maroc, augmenter les salaires en cas de manque de main-d'œuvre indigène, aboutit à raréfier celle-ci davantage encore (2).

Le même phénomène s'est produit, sous une forme légèrement différente, en 1941, année au cours de laquelle sévit une crise très aiguë de la main-d'œuvre. Les bonnes récoltes des années 1939-1940-1941 et le prix élevé du bétail avaient amené le retour dans le bled d'un grand nombre d'ouvriers indigènes dont certains étaient d'ailleurs incapables de travailler par suite du paludisme ; les industries minières et les travaux publics faisaient preuve d'une grande activité ; et, d'une façon générale, tout le Maroc travaillait à plein rendement afin de fournir ce qui était nécessaire à sa subsistance et à celle de la Métropole.

Les salaires n'étaient pas trop élevés : ils étaient même souvent trop faibles ; mais, par suite des circonstances nées de la guerre, le ravitaillement en thé, sucre, huile — denrées de base de l'alimentation indigène — était difficile, cependant que les cotonnades disparaissaient du marché. Beaucoup d'ouvriers indigènes — désireux de profiter au surplus des conditions plus avantageuses de la vie du bled — quittèrent leurs employeurs européens en leur disant : « Pourquoi gagner de l'argent puisqu'on ne peut rien acheter ? ».

Le problème se pose au Maroc, comme dans d'autres pays africains, d'augmenter le niveau de vie des indigènes afin de pouvoir augmenter leurs salaires, et partant leur potentiel de travail. Tant que subsistera, comme ces vingt dernières années un désaccord réel entre les revenus et les niveaux de vie des indigènes, il sera vain et dangereux d'accroître les ressources, c'est-à-dire d'augmenter les salaires, « si l'on ne se préoccupe pas paral-

(1) *Revenus et niveaux de vie indigènes au Maroc*, par René Hoffher et Roger Moris. Sirey, 1934, p. 134. La même constatation avait été faite, dès 1930, par Augustin Bernard dans son étude sur *La main-d'œuvre dans l'Afrique du Nord* (p. 35-36). Nous avons pu personnellement noter les mêmes faits, quoique à des degrés plus faibles, lors de l'enquête que nous avons menée en Algérie et en Tunisie pendant l'été 1941.

Dans son ouvrage sur *Les Marocains en France* (Sirey 1938), M. Ray cite M. J. Triquet qui, dans *En Terre d'Islam* (Juillet 1930) a très finement remarqué que l'homme travaille : 1° pour avoir le pain quotidien ; 2° pour se procurer quelque bien-être qui peut aller jusqu'au luxe. « Eh bien, dit-il, l'indigène fait de même ; mais son luxe à lui c'est de ne rien faire ; c'est pourquoi, dès qu'il aura devant lui quelque avance, il attendra, pour reprendre son travail, de l'avoir épuisé ».

Notons, toutefois, que ces faits sont niés par certaines « jeunes Marocains ». Au cours d'une conversation, l'un d'eux nous disait : « Mais comment voulez-vous que les Marocains n'aient pas de besoins puisqu'ils sont les héritiers de la civilisation andalouse ! » Il était persuadé qu'il s'agit là d'une affirmation de patrons désireux de ne pas augmenter les salaires de leurs ouvriers.

(2) Insistons, toutefois, sur l'importance du facteur « pluies » dans le Sud et notamment dans le Souss. Si l'on fait une place à part à l'industrie européenne, il apparaît, en effet, que la diminution de l'offre de travail est souvent provoquée par la faiblesse des chutes de pluie. Cette faiblesse a comme conséquence, non seulement de rendre à demi-stériles les terrains des propriétaires ruraux ayant une certaine importance, mais encore d'obliger les fellahs à abandonner leurs lopins de terre et à se louer comme salariés. Ce qui revient à dire que l'augmentation de la demande de travail n'est pas provoquée uniquement par la diminution des salaires mais encore par des facteurs atmosphériques dont l'importance est particulièrement grande dans un pays agricole.

lèlement d'appeler le Marocain à un genre de vie différent, par l'affinement progressif de ses habitudes et de ses préoccupations ».

Bien entendu, il n'en faut pas conclure qu'il suffit de diminuer les salaires pour obtenir une main-d'œuvre indigène abondante ! Il faut même reconnaître que souvent les salaires sont trop faibles, et que le Gouvernement a eu raison de fixer des salaires minima — qui n'étaient généralement pas respectés. Ce qu'il faut retenir de cet exposé c'est que, en Afrique plus qu'en d'autres pays, et en matière de travail plus qu'en d'autres domaines, les solutions simplistes et paresseuses ne conviennent pas. L'homme est multiple et divers : le droit du travail ne doit pas être unitaire et uniforme, notamment en ce qui concerne la question des salaires.

Notons, dès maintenant, que le domaine dans lequel peut espérer s'exercer cet affinement des habitudes et des préoccupations des indigènes est relativement limité. En effet, « la société indigène offre une résistance très grande à toute innovation, surtout, semble-t-il, quand les innovations viennent contrarier des habitudes acquises ; elle paraît, à cet égard, plus susceptible de contracter des besoins nouveaux que de modifier et d'étendre ses besoins anciens » (1). C'est ainsi, par exemple, que l'évolution de l'alimentation indigène ne se produit que d'une façon extrêmement lente tant par suite du caractère traditionnel des habitudes alimentaires (on n'utilise pas de vaisselle, par exemple) que de certaines prescriptions religieuses (jeûne du Ramadan, par exemple). Par contre, l'indigène, qui a souvent un besoin intense de déplacements et de distractions, achètera facilement une automobile (2).

En dehors de cette réaction de l'indigène devant la question des salaires, nous estimons nécessaire d'indiquer les grandes lignes de son attitude générale devant les problèmes du travail. Il n'entre certes pas dans notre intention d'entreprendre une analy-

(1) Extrait du rapport de Maurice de Léocourt, Contrôleur stagiaire « in B.E.M., janvier 1934.

Qu'on nous permette de citer ces quelques lignes de MM. Hoffher et Moris (p. 110) :

« Plus la « division du travail social » a rendu une société complexe, plus les besoins sont variés. La cohésion totale est alors basée sur les différences individuelles. Au contraire, dans les sociétés où le conformisme social l'emporte, tous les individus ont des besoins du même ordre et le nombre de ces derniers ne peut guère augmenter.

« On ne saurait hésiter à classer la société marocaine dans cette dernière catégorie. Au Maroc, dans les campagnes, la famille constitue la cellule sociale qui, traditionnellement, se suffit à elle-même et abandonne à la division du travail une place très restreinte. Aussi les besoins des diverses familles sont tous à peu près du même ordre. Dans les villes, sans doute, la division du travail a joué, surtout sous la forme de la différenciation professionnelle, mais elle n'a pas entraîné les effets qu'on aurait pu en attendre, parce qu'elle était dominée par la notion de la communauté musulmane, facteur de conformisme qui orientait les consommations dans un seul sens. Avant d'être humble ou notable, commerçant ou artisan, militaire ou civil, etc. le citadin reste musulman. M. E.F. Gauthier a souligné le caractère homogène de cette société musulmane où n'existe même aucune distinction bien nette entre les clercs et les laïcs. Situation dont une des conséquences les moins douteuses a été d'assurer dans les domaines des besoins et des consommations une grande homogénéité ».

(2) « Ce que nous avons introduit de plus décisif au Maroc, c'est la vitesse » remarquait M. Ladreyt de Lacharrière dans son ouvrage sur *La création marocaine*, p. 62. Peyronnet, éditeur.

se psychologique de l'âme marocaine. Depuis quelques années seulement au Maroc, nous ne pouvons avoir la prétention de la bien connaître. Au surplus, cette analyse a déjà été faite d'une façon très poussée par des maîtres éminents tels que MM. Augustin Bernard, Georges Hardy et Robert Montagne. Simplement, notons brièvement quelques-unes des réactions du salarié indigène.

D'une façon générale, le Marocain — surtout si c'est un berbère — est travailleur, résistant, sobre, dur à lui-même comme aux autres. Mais ces qualités natives sont parfois dépréciées par certains états de fait, dont nous indiquerons les principaux.

Sa résistance est souvent diminuée, notamment dans les villes, par la sous-alimentation et les maladies.

On pourrait être tenté de penser que cette insuffisance de l'alimentation provient d'une insuffisance des salaires, mais M. le Dr Gaud, directeur de la Santé Publique, a montré que l'expérience prouve le contraire — ce qui s'explique d'ailleurs par les remarques que nous avons faites ci-dessus. Par contre, et nous aurons l'occasion d'y revenir, le travailleur indigène émigré en France — c'est-à-dire enlevé à son milieu et à certaines de ses habitudes — est capable de se nourrir convenablement. Certains employeurs avaient pensé résoudre la question au Maroc en payant en nature une partie des salaires. Ils s'aperçurent rapidement que nombre de travailleurs chleuhs revendaient les vivres qui leur étaient distribués. Il y a donc là un problème très important à étudier, pour la solution duquel il serait souhaitable de s'inspirer de ce qui a été fait dans certains pays africains.

Les maladies les plus répandues chez les indigènes sont le paludisme et la syphilis. Celle-ci n'est évidemment pas particulière aux travailleurs. Quant au paludisme, s'il existe à l'état endémique dans une grande partie de la population, il est certain qu'il est particulièrement répandu non seulement chez les travailleurs employés aux travaux d'assainissement, mais encore chez tous ceux qui sont occupés sur des chantiers du bled. Les employeurs sont obligés, en principe, de faire des distributions gratuites de quinine ou de prémaline. Toutefois, il ne s'agit là que d'une mesure partielle, dont il serait hasardeux de prétendre qu'elle est l'objet d'une stricte application.

L'étude de l'amélioration de l'état de santé des indigènes devrait être reprise, afin que puissent être adoptées des solutions plus amples et plus réalistes. L'importance de cette question justifie de tels efforts. Il convient de ne pas oublier, en effet, que les épidémies de paludisme de 1928 et 1941 ont coïncidé avec des crises de main-d'œuvre. Ce phénomène n'a rien d'extraordinaire si l'on tient compte que paludisme et manque de main-d'œuvre ont la même origine : l'abondance des pluies, qui retient à la terre les fellahs qui ont coutume de louer leurs bras lors des années de sécheresse. A moins de bouleverser complètement l'économie du pays — ce qui n'est pas souhaitable — on ne peut agir que difficilement, et dans une mesure toute relative, sur les aspirations rurales de l'indigène. Reste donc le facteur : paludisme, sur lequel il convient de porter toute son attention.

Même en tenant compte de sa sous-alimentation habituelle et de son état de santé parfois médiocre, il n'en reste pas moins que le Marocain est un travailleur résistant (1), quoique souvent lent et apathique quand il n'est pas soutenu par l'amour du gain. Et cela nous amène à dire quelques mots de la durée du travail et des modalités du travail.

L'introduction de la semaine de quarante heures peut se justifier dans certains pays européens ou américains quand telles ou telles conditions se trouvent réunies. Réduire la fatigue du mineur ou diminuer la durée du travail afin d'étaler celui-ci sur un plus grand nombre de bénéficiaires ne sont nullement des absurdités à priori. Par contre, invoquer la fatigue générale pour demander la réduction de la durée du travail à 40 heures en ce qui concerne les travailleurs indigènes n'est pas fondé. Certes, au Maroc, et malgré les demandes de certains, le Gouvernement du Protectorat n'a pas accepté de réduire à moins de 48 heures par semaine la durée du travail, laquelle, en fait, est souvent quelque peu supérieure — au moins en ce qui concerne les chantiers du bled. Et c'est pourquoi nous estimons parfaitement fondé l'Arrêté Viziriel du 4 Juillet 1941 qui dispose que dans les entreprises industrielles travaillant pour les besoins économiques du pays la durée du travail peut être portée à plus de 8 heures par jour ou de 48 heures par semaine, sans pouvoir cependant dépasser 10 heures par jour ou 60 heures par semaine.

Il convient de ne pas oublier, par ailleurs, que si le travailleur indigène bénéficie de congés payés comme ses camarades européens, il s'octroie, en outre, lors de chacune des trois principales fêtes musulmanes de l'année, un repos supplémentaire de 2, 3 ou 4 jours, suivant la bonne volonté de son patron ou sa fantaisie personnelle — ce qui ne l'empêche pas, au surplus, de bénéficier des repos accordés lors des fêtes chrétiennes. Ici encore, l'introduction pure et simple des coutumes et lois occidentales constitue une erreur, donc une faute.

Nous avons vu, d'autre part, que si le Marocain est capable d'être un grand travailleur, il est souvent nonchalant quand son intérêt n'est pas directement en jeu. Le brocard « Pas d'intérêt, pas d'action » pourrait souvent lui servir de devise. Aussi nombre d'employeurs dans l'agriculture, les mines et les travaux publics notamment, sont-ils partisans de le faire travailler à la tâche. Certes le travail à la tâche se prête aisément à l'exploitation du salarié, surtout dans un pays où les mœurs locales sont très favorables à de telles pratiques qui appartiennent souvent à l'habitude, la « kaïda », au nom de laquelle on est si indulgent. Nous n'ignorons pas davantage que la surveillance des infractions à la législation du travail est souvent défectueuse par suite du petit nombre d'inspecteurs du travail. Mais nous pensons que s'il y a là des obstacles sérieux à une application honnête et non abusive du travail à la tâche, il n'y a, par contre, aucune impossibilité totale et définitive.

(1) Ceci est vrai beaucoup plus pour le Berbère de la montagne que pour l'arabophone des plaines.

Pour situer le travailleur marocain, disons encore que c'est un individualiste qui a le sens collectif très développé (1). Individualiste, il l'est par sa fierté native, le goût des honneurs, un amour-propre pointilleux, et une répulsion tenace à subir une loi qui ne lui convient pas ; c'est ce qui explique partiellement, son instabilité, qui interdit d'en faire un manœuvre spécialisé ou un ouvrier et le condamne à rester un manœuvre facilement interchangeable. Par contre, cet excès même d'individualisme et un certain fatalisme le portent aisément à prendre ou accepter comme chef celui qui lui semble digne de le commander. Ainsi s'explique que dans le bled, ou dans les entreprises minières ou de travaux publics, l'employeur ne s'adresse généralement pas à un individu, mais à un « caporal », qui est le chef d'une dizaine ou d'une vingtaine d'ouvriers. Ceux-ci l'ont généralement choisi parce qu'il parle relativement bien le français, et qu'il est le plus débrouillard ou le plus fort. Le patron discute les conditions du travail avec le caporal qui en assure l'exécution ; par contre, le patron paie directement les ouvriers ce qui évite des complications et permet aux intéressés de recevoir l'intégralité de leur salaire. D'ailleurs, ces derniers en ristournent une partie au caporal, qui souvent travaille avec eux et est payé normalement par le patron.

Enfin, notons les qualités très réelles d'un certain nombre de travailleurs indigènes. Bien formés, bien encadrés, ils sont capables de devenir de bons mécaniciens, maçons, menuisiers (2). Intelligents et travailleurs, ils prennent très rapidement la place des Européens dans les métiers n'exigeant pas de connaissances trop spéciales. Dans la métallurgie, par exemple, on en fait d'excellents demi-ouvriers. Nous en avons vu, dans une usine de Casablanca travaillant le bois, assurer la conduite et l'alimentation de machi-

(1) Dans son ouvrage sur « Le Maroc » M. le Recteur Hardy a dit cela d'une façon excellente. Qu'on nous permette d'en citer quelques lignes. Après avoir montré le Marocain, avide de « flouss » et cependant volontiers fastueux, il écrit : « Au fond, tout cela se rejoint pour composer un des instincts essentiels de cette âme : l'individualisme qu'on a maintes fois dénoncé comme une des plaies de la société marocaine et qui éclaire à lui seul la fragilité des Empires marocains.

« Mais il semble que l'excès même de cet individualisme provoque les Marocains à en chercher passagèrement le remède dans une forte autorité du Chef, de la religion, du groupe social. Dans la vie du Maroc, les crises d'anarchie et d'autorité s'entremêlent et, quand l'autorité s'établit, elle est aussi despotique que l'anarchie était profonde : le Marocain, par exemple, n'est pas, comme nous, prompt à se révolter contre l'abus du pouvoir ; il n'y voit, après tout, que l'exercice normal du pouvoir. Il est aussi, beaucoup plus que nous, l'esclave de l'opinion publique et du milieu. Il est en somme, avec des passades de folle indépendance, un animal grégaire. Ainsi s'explique que l'individualisme persistant ait empêché les Marocains de s'élever au rang de nation, mais que leur facilité de soumission leur ait permis de fonder par à-coup un état puissant ». (p: 67).

Sur le sens de l'organisation collective chez les Berbères, on lira avec intérêt : *La vie sociale et la vie politique des Berberes*, de M. Robert Montagne, qui écrit : « L'étude des institutions économiques montre aussi que l'effort des communautés berbères ne se limite pas à l'élaboration des constitutions politiques, et que dans cet autre domaine, prévaut le même idéal dans lequel on s'efforce de concilier à la fois le goût de l'anarchie et le profit de l'association.

« Le Berbère sédentaire s'efforce, en tout pays, de résoudre les problèmes de la vie courante par une organisation collective et le plus souvent il y réussit assez bien » (p. 85-86).

(2) Remarquons que l'évolution de la technique, en simplifiant les tâches confiées aux salariés, favorise l'utilisation de la main-d'œuvre indigène. Ainsi l'emploi du ciment armé dans la construction contribue à faire diminuer la proportion des ouvriers européens. L'emploi des machines automatiques ou semi-automatiques aboutit aux mêmes résultats.

nes automatiques; par contre, ils n'étaient généralement pas capables d'assurer l'entretien de ces machines, car cela aurait exigé une précision à laquelle ils ne peuvent pas encore prétendre. Dans un autre domaine, celui des cafés, restaurants, hôtels, les Marocains sont actuellement capables d'occuper presque toutes les places, si l'on excepte celles de « chef » ou de « caviste » dans les grands hôtels (1).

Toutefois, à côté de cette minorité, qui chaque jour s'accroît très rapidement, en progression géométrique, pourrions-nous dire, il faut tenir compte de la masse des indigènes dont une bonne partie appartient encore à la catégorie des manœuvres. Ses aptitudes, ses possibilités de rendement sont très limitées. Ce sont là des constatations de fait dont un législateur doit tenir compte : d'une part, pour essayer d'améliorer dans l'avenir la qualité de cette main-d'œuvre ; d'autre part, dans le présent, pour déterminer les lois et règlements qui peuvent raisonnablement lui être appliqués (2).

Pour terminer, signalons la naissance d'une nouvelle catégorie de travailleurs marocains : celle des jeunes qui sortent des écoles. Quand il s'agit d'anciens élèves des écoles professionnelles musulmanes, on peut admettre qu'il s'agit de bons éléments qui prendront et tiendront très convenablement leur place dans l'industrie ou le commerce. Si nous avons affaire à des étudiants

(1) Notons, à ce propos, que devant cette concurrence des indigènes, certains éléments salariés européens ont réagi d'une façon assez curieuse et qui mérite d'être signalée, bien qu'à notre connaissance elle n'ait pas été généralisée sur une grande échelle. Parfois, ils ont demandé qu'à égalité de travail, les indigènes soient traités rigoureusement sur le même pied que les Européens. Au point de vue pratique, cette méthode — importée des Etats-Unis où elle aurait été employée contre les nègres — aboutit à l'élimination des Indigènes, les employeurs préférant, à salaire égal, utiliser les services de la main-d'œuvre européenne, plus précise et plus rompue au travail. Mais, dans d'autres circonstances, ces mêmes salariés ont protesté contre tels avantages accordés aux Indigènes par les patrons, estimant que les entreprises ne pouvaient les supporter qu'en évinçant les ouvriers européens non indispensables, dont le coût est plus élevé que celui des Indigènes tenant le même emploi.

(2) Donnons cet exemple que nous avons relevé dans le « Rapport de l'Agence Chérifienne d'Importation et d'Exportation sur la campagne 1940-1941 d'exportation des agrumes du Maroc », publié dans le « Bulletin de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca » (septembre 1941, p. 7) : « La main-d'œuvre indigène ne possède pas par atavisme ou éducation les notions suffisantes pour comprendre ce qu'elle fait. Lorsqu'un fruit lui semble devoir passer dans un trou, elle appuie dessus jusqu'à ce qu'il traverse effectivement, sans réfléchir que s'il ne passe pas librement, c'est qu'il est trop gros et que toute pression qu'elle lui fait subir est un danger pour sa bonne conservation ultérieure ».

Citons encore ces lignes de M. Ladreit de Lacharrière (op. cit. p. 98) :

« L'indigène est presque partout manœuvre pour de multiples raisons : maladresse, défaut d'éducation professionnelle, mobilité, manque de conscience ; entendons-nous bien sur ces mots-là, car ils ne doivent pas être interprétés avec le sens de péjoratifs méprisants qu'ils auraient en France, mais comme exprimant l'infériorité actuelle d'une main-d'œuvre inadaptée à un travail moderne ».

Et, celles-ci, non moins pertinentes, de M. Ray (op. cit. p. 25) :

« La main-d'œuvre marocaine ne possédant aucune aptitude spéciale les possède toutes, mais affectées d'un coefficient très inférieur à l'unité qui va jusqu'à réduire cette aptitude au tiers ou au quart de celle d'un manœuvre européen. Le manque de méthode dans le travail, si simple soit-il, et le manque d'initiative, viennent s'ajouter à un état physiologique le plus souvent mauvais et empêchent le Marocain des chantiers ordinaires de fournir un rendement satisfaisant. Que le travailleur se stabilise, en s'attachant à une entreprise, qu'il se nourrisse et se loge mieux et le rendement s'accroît lentement, tandis que l'aptitude, chez un sujet intelligent, se développe et qu'un commencement de spécialisation apparaît ».

de l'Université de Karaouyine, ou à d'anciens élèves de nos lycées, qui ont fait des études supérieures en France, nous pouvons dire que, pour le moment, ils ne présentent pas d'intérêt, en ce qui concerne l'objet de la présente étude, bien entendu ! En effet, les premiers deviendront soit de fins lettrés ou de riches négociants, soit même d'honorables fonctionnaires du Maghzen. Quant à ceux qui sont allés en France, ils sont actuellement très peu nombreux et se tournent vers les carrières administratives ou libérales (1). Mais, quand se présentent des fils de notables ou de commerçants aisés qui, à 18-20 ans, viennent et vous déclarent : « J'ai mon certificat d'études primaires », « j'ai mon brevet » ou, comme cela nous a été dit : « je suis allé au lycée jusqu'en sixième », « donnez-moi une place, à la ville, dans un bureau, où je serai bien payé, sans être surmené » — que voulez-vous répondre ? Diffuser l'enseignement est la meilleure chose du monde : mais encore faut-il le faire à bon escient, et d'une façon intelligente. Certes les administrations publiques et privées, l'industrie et le commerce emploient dans leurs bureaux d'excellents collaborateurs indigènes dont ils sont satisfaits. Mais il faut bien se rendre compte que le point de saturation sera vite arrivé, d'autant plus que dans ce domaine, les juifs marocains font preuve d'une très grande activité. S'aperçoit-on suffisamment du danger énorme qu'il y a à lâcher dans la vie des jeunes gens ayant les prétentions d'un licencié et les connaissances d'un candidat au brevet élémentaire ? On prépare là, au point de vue social, des machines infernales qu'une politique du travail, intelligente et réaliste, doit permettre d'écarter, en faisant progresser l'indigène sur son plan (2).

Pour conclure cette trop brève étude, retenons que le travailleur indigène est essentiellement différent du travailleur européen, et que son profil professionnel n'est pas encore fixé. Il est donc vain, et dangereux, de vouloir introduire dans ce pays des mesures métropolitaines qui n'ont pas été au préalable parfaitement étudiées et adaptées (3).

b) *Caractéristiques particulières.*

Tout ce que nous venons de voir s'applique à tous les travailleurs indigènes musulmans et plus particulièrement à ceux des villes qui sont au service d'entreprises européennes.

En ce qui concerne les travailleurs urbains employés chez de

(1) Cf. *Les débouchés administratifs des indigènes au Maroc*, par M. J. Sire, Contrôleur civil, B.E.M. Juillet 1936.

(2) Lire à ce sujet : *L'enseignement au Kenya*, in « Renseignements Coloniaux » publiés par le Comité de l'Afrique Française et le Comité du Maroc. N° 12 de décembre 1938, p. 333. Si ce principe « Faire progresser l'indigène sur son plan » n'est pas toujours appliqué, il n'est pas ignoré pour autant, ainsi qu'en témoignent ces quelques lignes extraites du « Bulletin d'Information et de documentation du Maroc » du 15 février 1938 : « On retrouve dans l'école de Goum le même souci qui préside à l'œuvre d'enseignement franco-indigène au Maroc : faire évoluer la jeunesse indigène sans l'éloigner de son climat culturel et moral, tout en l'initiant à notre civilisation et à ses disciplines ».

(3) Signalons l'effort fait par le Protectorat en faveur de la main-d'œuvre maritime indigène. Les effectifs des bâteaux de pêche battant pavillon chérifien doivent comprendre 50 % de marins marocains. En 1937, le nombre de marins embarqués s'élevait à 2.000 « Bulletin d'Informations et de Documentation du Maroc », 1er novembre 1937.

petits patrons indigènes, ils ne bénéficient pas de l'application des lois sociales — bien qu'ils en aient fait souvent la demande. Les caractères généraux ci-dessus indiqués se retrouvent chez eux. Toutefois, leur évolution est encore peu poussée et leurs réactions sont souvent mal connues. En outre, leurs manières traditionnelles de vivre et les conditions de leur travail artisanal font que l'on peut difficilement extrapoler à leur sujet.

En matière de législation sociale, où tout est à faire, il convient donc, tout d'abord, de décider si les intéressés seront organisés et protégés dans le sein de leurs corporations traditionnelles rénovées ainsi que semble l'envisager le Résident général Noguès (1), ou si, faisant table rase d'un passé souvent plus qu'à demi-mort, on n'hésitera pas à les intégrer dans la masse des travailleurs à l'européenne. Jusqu'à présent, dans la pratique, la législation sociale ne s'est appliquée qu'aux grandes entreprises indigènes travaillant à l'européenne. Pour les autres « on ferme les yeux ».

Les travailleurs indigènes employés par la colonisation française (40 à 50.000 ouvriers permanents et 25 à 35.000 saisonniers) ne bénéficient pas de la protection de la législation du travail. Précisons, d'ailleurs, qu'il en est de même pour les salariés européens. Cette même méthode, appliquée avec conviction en France jusqu'en 1941, a parfaitement réussi... à dépeupler les campagnes. Nous sommes persuadés, quant à nous, que la colonisation ne serait ni en meilleure ni en plus mauvaise situation si le bénéfice de la législation sociale avait été étendu, dans une mesure qui reste à déterminer, à ses salariés permanent (2).

On ne peut guère parler, enfin, des salariés ruraux au service de propriétaires ruraux indigènes. Il existe assurément des indigènes qui louent leurs services à des coreligionnaires ; mais ce sont généralement des fellahs, possédant eux-mêmes un « bled » et qui se procurent ainsi un supplément de ressources. Il travaillent d'ailleurs indifféremment chez le colon français et chez le colon marocain. En réalité, la majeure partie de la population rurale indigène, en dehors des fellahs proprements dits, comprend des khammès, ou métayers, auxquels il ne saurait être question, pour le moment, d'étendre le bénéfice de la législation sociale (3). Les intéressés, comme les fellahs, relèvent de la politique indigène plus que de la règlementation du travail. Nous aurons l'occasion de montrer dans notre troisième partie l'œuvre féconde qui a été réalisée en faveur de ces populations.

(1) Discours d'inauguration de la foire de Marrakech en 1941.

(2) M. Lebault, président de la Chambre d'Agriculture de Casablanca, aujourd'hui décédé, estimait en 1938 que la colonisation officielle a conduit à l'établissement de 1.754 colons sur 3.822 — soit 45 % environ du peuplement agricole européen — Toutes choses égales d'ailleurs, nos remarques valent pour la colonisation privée.

(3) Pour plus de détail sur le khamessat, cf. *L'Aide au paysannat indigène* dans notre troisième partie.

c) *Importance numérique de la population active musulmane.*

La population active musulmane est de beaucoup la plus nombreuse. En 1936, d'après les résultats statistiques du Recensement, elle atteignait 1.620.000 personnes environ — cependant la population active israélite ne s'élevait qu'à 28.600 membres, contre 75.000 à la population européenne.

Toutefois, en ce qui concerne la population salariée musulmane, elle ne comprend que 600.000 individus, contre 15.000 environ à la population israélite (Cf. tableau IX). La population musulmane comprend donc, pour près des 2/3, des patrons et des artisans. Si l'on tient compte, en outre, du fait que nombre de salariés sont au service de patrons musulmans — chez lesquels ne s'applique pas, en fait, la législation du travail — on s'aperçoit aisément que si l'on veut accorder à la population indigène le bénéfice des principes de notre législation sociale, il ne faut pas restreindre l'application de cette législation aux seuls salariés indigènes appartenant aux entreprises européennes (1).

Il convient de noter, par ailleurs, que la population musulmane augmente chaque année dans des proportions considérables. Actuellement, et tant par suite des bonnes récoltes de ces dernières années que de l'activité déployée par le Maroc dans tous les domaines, depuis la guerre 1939-1940, il y a du travail pour tous, et même un peu au delà. Mais si demain la conjoncture économique est défavorable, en sera-t-il ainsi ? Certes, on pourra peut-être faire jouer alors la soupape de l'émigration, sur laquelle nous donnons ci-dessous quelques indications sommaires. Mais s'il n'en est pas ainsi, ou si ce remède se révèle insuffisant ? (2).

Il faudra donc, à brève échéance, trouver une solution permettant de donner du travail à tous les indigènes, dont les besoins devront être accrus dans une certaine mesure, ainsi que nous l'avons déjà vu.

Il serait hasardeux de croire que la structure économique du Maroc d'avant la guerre 1939-1940 pourra permettre d'obtenir un tel résultat — lequel n'a été atteint en Egypte ou au Japon, dans les Indes Anglaises ou les Indes Néerlandaises que par le développement de l'industrie. Bien entendu, cela soulève de très importantes questions, notamment celle des rapports entre les industries métropolitaines et marocaines, et celle de la formation éventuelle d'un prolétariat urbain indigène, dont certains podromes existent déjà chez les habitants des bidonvilles. Il importe d'évi-

(1) Notons, au surplus, que parmi les entreprises européennes il convient de distinguer entre celles appartenant à l'industrie et au commerce, et celles appartenant à la colonisation. Chez ces dernières la législation du travail ne s'applique que d'une façon très limitée. Or, d'après les statistiques données en 1938 par M. Gaston Lebault, président de la Chambre d'Agriculture de Casablanca, les colons européens emploient 40 à 50.000 ouvriers permanents, plus 25 à 30.000 ouvriers saisonniers.

Dans ces conditions, on peut donc dire que la population salariée indigène bénéficiant en 1936 de la législation du travail ne dépassait guère 520 à 540.000 individus.

(2) Dans son ouvrage déjà cité, M. J. Ray a montré (p. 26) que la « surnatalité marocaine mérite de retenir toute l'attention de ceux qui ont reçu mission de prévoir et de pourvoir ».

ter à tout prix la formation d'un tel prolétariat : c'est là sans doute une question de politique générale et de politique indigène. Mais le droit du travail peut et doit participer à cette œuvre, notamment en évitant d'attirer dans les centres urbains, par une politique économique et sociale mal comprise, tous les éléments flottants indigènes de l'Empire Chérifien, et en permettant aux éléments intéressants travaillant dans les villes de conserver ou de retrouver une vie sociale fortement rattachée à leurs traditions séculaires. Il faut donc que le travail et le salaire ne soient pas protégés uniquement dans les villes, sous prétexte que « dans le bled on se débrouille toujours », et il faut également que l'habitat indigène urbain soit amélioré et que soient supprimés complètement les bidonvilles. Nous aurons l'occasion de revenir sur cette importante question dans notre troisième partie.

9. — L'EMIGRATION

Nous passerons rapidement sur cette question. En effet, dans la mesure où les salariés européens ou indigènes quittent le Maroc, ils cessent de nous intéresser au point de vue de l'application du droit du travail dans ce Protectorat. En outre, M. J. Ray, dans son livre intitulé « Les Marocains en France » semble avoir épuisé la question de l'émigration des indigènes (1).

Toutefois, nous nous devons d'indiquer brièvement les causes et conséquences locales de l'émigration, car elles rentrent dans le cadre de notre travail dans la mesure où elles influent sur la situation sociale du Maroc.

L'émigration des travailleurs marocains se manifeste sous deux aspects : émigration saisonnière et émigration permanente.

L'émigration saisonnière est surtout le fait des Riffains et des gens du Tafilalet qui se rendent généralement en Algérie pour prendre part aux travaux des moissons et des vendanges. Sans être négligeable, son importance ne dépasse pas beaucoup l'ampleur des émigrations saisonnières qui se produisent chaque année à l'intérieur du Maroc (2). Elle se traduit principalement par un afflux d'argent, les salaires algériens étant supérieurs aux salaires marocains (différence du simple au double et au triple).

L'émigration permanente recrute ses éléments parmi les chleuhs du Sud marocain. L'accroissement considérable de la population dû à la pacification (suppression des luttes intestines entre factions rivales, amélioration de l'hygiène, notamment en faveur de l'enfance et lors des épidémies) ; le manque de ressources du pays ;

(1) *Les Marocains en France*, par Joanny Ray, Sirey 1938. Il importe de noter, toutefois, que la défaite de 1940 modifiera vraisemblablement les données du problème. Pour la rédaction de ce chapitre, nous nous sommes inspirés directement du travail de M. Ray.

(2) Jusqu'en 1938, on estime que 85.000 saisonniers agricoles se rendaient chaque année en Algérie pour prendre part aux travaux agricoles. Ils étaient originaires des régions d'Oujda (35.000), de Taza (20.000), du Tafilalet (20.000), de Ouarzazate et du Draa (10.000). Par suite des mesures restrictives prises par l'Algérie, ce chiffre est tombé officiellement à 20.000. (Cf. « B.E.M. » Janvier 1939).

Lire à ce sujet : *Les conditions du travail (des Riffains) en Algérie*, par L. Milliot et R. Wender « B.E.M. », octobre 1934.

l'usure due à la fréquence des mauvaises récoltes ; l'amour du Chleuh pour les voyages, telles sont les principales causes internes de cette émigration. Parmi les causes externes, citons : le recrutement des travailleurs coloniaux, pendant la guerre 1914-1918, recrutement qui s'est fait surtout dans les régions de Marrakech et de Mogador; les hauts salaires pratiqués en France; la rapidité des voyages, la facilité des transports d'argent.

Quelques émigrants permanents se rendent en Algérie, en Belgique, en Amérique même, mais la majeure partie se dirige vers la France. Sont-ils nombreux à y travailler ? M. Ray a lumineusement montré l'obscurité et la contradiction des statistiques françaises et marocaines; il est donc difficile de répondre à cette question d'une façon précise. Toutefois, le chiffre de 10.000, mis en avant pour la fin de l'année 1936, donne un ordre de grandeur auquel nous pouvons nous tenir (1).

L'importance numérique de l'émigration est donc relativement faible et il ne semble pas qu'elle justifie les protestations véhémentes auxquelles elle a donné lieu lors de certaines crises de main-d'œuvre — en 1923 et 1928 notamment. Certains employeurs l'ont accusée alors de créer un rétrécissement du marché de la main-d'œuvre et, partant, une hausse des salaires.

Pour donner satisfaction à ces récriminations, l'Administration centrale a édicté diverses mesures interdisant ou réglementant plus ou moins strictement l'émigration; nous aurons l'occasion d'y revenir dans notre troisième partie. Toutefois, à côté de cette attitude écrite, toute de rigidité, il faut souligner la politique infiniment plus souple qui a été réellement pratiquée, notamment à la demande des autorités des Affaires Indigènes, dont elle facilitait la politique de pénétration et de pacification, en permettant l'éloignement d'éléments momentanément indésirables, et en faisant affluer l'argent chez des tribus non encore complètement soumises, qui ne restèrent pas insensibles à de tels appels.

Quoi qu'il en soit, s'ils n'ont jamais été très nombreux en France, les travailleurs marocains y ont été, par contre, fort appréciés. Les comparaisons établies entre eux et les Algériens, Kabyles y compris, sont tout à leur avantage (2).

Il faut avouer, en revanche, que les émigrants ont moins bonne presse à leur retour au Maroc. On les accuse, parfois avec raison d'avoir oublié en France les vertus de leur race et de leur religion et d'avoir rapporté les défauts et les maladies d'une certaine catégorie de la population vivant dans la Métropole. Boire du vin leur est devenu une habitude, qu'ils ont souvent contractée en même temps que la tuberculose, « le mal de France », comme

(1) Bien entendu nous ne tenons pas compte des militaires. Le nombre des émigrants se serait élevé à 2.111 en 1933, 2.943 en 1934, 2.625 en 1935, 2.421 en 1936 et 1.877 en 1937. D'autre part, et à titre de comparaison, notons que l'on admet généralement que 80 à 120.000 Nord-africains séjournaient en France avant 1939.

(2) Outre les exemples cités dans l'ouvrage de M. Ray (p. 147-148), lire également : *La main-d'œuvre en Afrique du Nord*, par M. Augustin Bernard, p. 14 ; *L'utilisation des travailleurs saisonniers marocains dans l'agriculture française* d'après un rapport du capitaine Huot, de la Direction des Affaires Politiques in « B.E.M. », Janvier 1939.

disaient les Kabyles. En outre, ils sont devenus généralement paresseux, très susceptibles à l'égard des autorités de contrôle qu'ils auraient tendance à moins respecter. Parlant et parfois lisant le français, ils joueraient volontiers les « coqs de douars », si je puis dire. A la vérité, d'ailleurs, s'ils sont restés longtemps dans la Métropole, ils se réadaptent mal à la vie du bled et préfèrent les grandes villes qui leur rappellent davantage leurs souvenirs de France. On a pu dire à leur égard : le Marocain est comme le poisson, il se pourrit hors de son milieu. Opinion excessive, certes, mais qui cache une part de vérité.

Tels sont les griefs généralement allégués à l'encontre des anciens émigrants. Ils sont justifiés dans l'ensemble. Toutefois, il semble qu'il convient de faire une différence, au moins partiellement, entre le Marocain qui n'est resté que peu de temps en France et celui qui s'est expatrié pendant de longues années et s'en revient, déjà vieux, avec d'honnêtes économies qu'il va essayer de faire fructifier dans sa tribu.

En effet — et compte tenu des envois d'argent qui, pendant l'absence de l'émigrant, ont souvent permis à sa famille restée en tribu de ne pas succomber à la famine (1) — on peut, avec M. Ray, résumer ainsi les conséquences économiques de l'émigration en France des travailleurs marocains :

a) « Monopolisation des terres » par les émigrants, les meilleures terres étant devenues la propriété de ceux qui sont partis les premiers.

b) Apparition du « capitalisme ». Les bonnes terres sont peu nombreuses et d'un prix si élevé que le placement n'est pas rentable. D'où la nécessité de se mettre en quête d'investissements extérieurs.

c) Nécessité de « maintenir à l'extérieur un autre pourvoyeur d'argent », pour faire face au faible rapport des terres et aux nombreuses années de mauvaises récoltes.

e) Enfin, et surtout, en ce qui nous concerne, l'introduction d'un régime capitaliste, même très restreint, et la généralisation de la propriété privée sous la forme d'importants domaines d'oliviers ou d'amandiers, et plus souvent de terres irriguées, amènent progressivement la constitution d'un « prolétariat ouvrier ». La masse de ceux qui n'ont pu aller en France ou en Algérie ou qui y ont été mais se sont ruinés au départ, ont été grugés pendant le parcours, ou enfin ont eu la malchance de n'avoir pas de travail à l'arrivée, constitue la main-d'œuvre nécessaire aux nouveaux propriétaires, leurs concurrents plus heureux qui ont accaparé leurs terres. Prolétariat et salariat ne font qu'un. Les ouvriers agricoles qui forment le prolétariat n'ont qu'une chance de salut au milieu de leur dépouillement domanial : louer leurs services pour gagner un peu de cet argent qui remplace le grain et le troupeau de jadis (1).

Pour terminer ce bref exposé, nous devons reconnaître les avantages de l'émigration pour les régions qui la pratiquent et,

(1) Ray (Op. cit.), p. 318.

d'une façon générale, pour le Maroc. Toutefois, il faut avouer que, tant au point de vue de la réglementation du travail qu'au point de vue politique, administratif, économique, le problème de l'émigration a besoin d'une mise au point technique. Il ne s'agit pas de décider ex cathedra si l'on est pour ou contre l'émigration ; il s'agit, une politique donnée étant arrêtée, de savoir comment la mener à bien dans les meilleures conditions possibles.

10. — CONCLUSION

Résumons brièvement les remarques essentielles que nous avons été amené à faire au cours de cet exposé sur la main-d'œuvre au Maroc.

La main-d'œuvre indigène est caractérisée par son accroissement incessant et son extrême abondance numérique apparente. Surtout rurale, elle tend à se concentrer de plus en plus dans les villes par suite de l'industrialisation du Protectorat. Ses ressources sont très limitées, sa sous-alimentation réelle, son état de santé souvent défectueux, cependant que son habitat est fréquemment d'une simplicité qui frise la misère. Cependant, elle ne désire souvent gagner de l'argent que dans la seule mesure où ce « flouss » lui permet de satisfaire ses besoins, qui sont limités (1). Au surplus, et sans avoir la paresse des Orientaux, elle aime le repos, qu'elle a tendance à prendre au gré de sa fantaisie. Précisons qu'elle est instable, tant par individualisme (ce qui ne l'empêche pas de se grouper spontanément sous les ordres d'un caporal), que par amour de la terre, à laquelle elle retourne dès que les bonnes récoltes le permettent. Le prolétariat des villes, qui existe réellement, offre donc la particularité d'être très mouvant, et peu « prolétarisé » encore puisque resté très proche de ses origines terriennes. Mais cette instabilité empêche cette main-d'œuvre d'acquérir une spécialisation quelconque : c'est-à-dire de se fixer dans une ville ou dans un milieu, et de gagner plus d'argent. En outre, alliée aux autres défauts, l'instabilité provoque de graves crises, qu'accentuent encore une mauvaise répartition et un emploi non coordonné de la main-d'œuvre. Il n'en reste pas moins, cependant, que quand elle parvient à se guérir de ses défauts majeurs (instabilité, farniente, individualisme fantaisiste, manque de besoins), cette main-d'œuvre se révèle intelligente et active, et tend à supplanter les Européens dans les métiers n'exigeant pas une grande spécialisation. Dirons-nous encore qu'apparaît une nouvelle classe de main-d'œuvre : celle des jeunes qui ont fréquenté peu ou prou les écoles françaises pendant quelques années et les ont quittées sans avoir obtenu de diplômes, mais non sans avoir acquis de réelles prétentions et de substantiels appétits: jeunesse tout à la fois sympathique et un peu décevante. A ses côtés, il convient de signaler les jeunes apprentis des écoles professionnelles musulmanes, premiers contremaîtres de l'industrie marocaine de demain.

(3 Ceci est plus vrai pour l'arabophone des plaines, que pour le chleuh, dont l'idéal est d'amasser toujours plus d'économies.

Nous rappellerons, enfin, la présence d'une main-d'œuvre urbaine israélite, peu nombreuse, misérable, et qui constitue un facteur d'abaissement des conditions du travail et des taux des salaires.

La main-d'œuvre européenne, où les Français tiennent la première place, tant quantitativement que qualitativement, est peu nombreuse, concentrée dans les villes, spécialisée et occupe des situations moyennes ou importantes — à l'exception, toutefois d'une certaine population méditerranéenne. Ayant subi quelques crises, on peut dire cependant qu'on ne compte pas de chômeurs réels dans ses rangs; bien au contraire, elle n'est pas toujours en mesure de répondre à toutes les offres d'emploi et l'immigration doit suppléer à cette carence. Cependant, les salaires, longtemps supérieurs à ceux de la Métropole, sont en baisse relative très marquée depuis plusieurs années. L'afflux des réfugiés de la Métropole en 1940-1941 ne semble pas devoir modifier profondément ces données. Toutefois, et compte tenu du facteur « temps », la main-d'œuvre française au Maroc tendra à « s'algérianiser ».

Quels enseignements devons-nous tirer de ces constatations ?

En ce qui concerne la main-d'œuvre indigène, tout à la fois trop nombreuse dans les rues et trop rare au travail, il faut :

1° améliorer son *état général* (aux points de vue alimentaire, sanitaire et d'habitation), afin de permettre une augmentation de son rendement et un développement de ses besoins ;

2° augmenter son *rendement* (non seulement en améliorant son état général, mais encore en la stabilisant, en l'éduquant professionnellement, en augmentant ses salaires dans une juste mesure, en l'encadrant par d'excellents éléments européens) ;

3° assurer une meilleure *répartition* de cette main-d'œuvre (par le développement du machinisme, le lancement opportun des travaux publics, l'élimination de la surenchère et la pratique d'une politique impériale de l'émigration et de l'immigration) ;

4° et enfin, aider au *développement économique* du pays, afin de pouvoir nourrir et faire travailler cette masse humaine sans cesse grandissante.

En ce qui concerne la main-d'œuvre européenne, il faut :

1° la *sélectionner* (interdiction d'entrée et élimination d'éléments étrangers indésirables; politique d'immigration attirant des éléments français excellents aux points de vue : professionnel, moral et social ; en donnant une réelle instruction professionnelle aux éléments nés au Maroc) ;

2° lui donner un *standing de vie* très convenable (salaires, allocations familiales, congés dans la Métropole).

LE PATRONAT

En matière de législation sociale, il ne faut jamais oublier qu'il existe trois facteurs : l'Etat (représentant de l'intérêt général), la main-d'œuvre, le patronat.

Avant toutes chose, il convient, au Maroc, de classer le patronat en trois groupes : indigène, européen et français.

Le patronat indigène des grandes entreprises, auquel s'applique seul, en fait, le droit du travail, est si peu nombreux qu'il est très difficile de généraliser les remarques que l'on peut être amené à faire à propos de tel ou tel de ses membres.

Comprenant quelques industriels et un certain nombre de commerçants importants, ce patronat pourra être assimilé, pour la commodité de l'exposé, au patronat français.

En ce qui concerne le patronat européen, il convient d'établir une distinction entre les Anglais, Suisses, Belges — en tous points comparables aux Français — et ceux que nous appellerons désormais « les méditerranéens ».

Ceux-ci tiennent une place prépondérante dans les travaux publics et le bâtiment. Issus de condition très modeste, ils occupent généralement de petites ou de moyennes situations. De leur origine, ils tirent un désir d'arriver, une soif d'argent et de jouissances tels que tout doit céder devant ces aspirations. Il en résulte qu'au point de vue social ils sont souvent des patrons très discutés. Respectant peu ou pas les lois sociales, ils peuvent mener contre leurs confrères français une concurrence déloyale contre laquelle le législateur a essayé de réagir à maintes reprises. Malheureusemnt, les sanctions sont rares et rarement appliquées.

Bien souvent (notamment en ce qui concerne la limitation de la durée du travail, les économats, les accidents du travail, etc.), le législateur est intervenu pour rendre obligatoires des mesures qui avaient été introduites bénévolement par les patrons français, mais dont les « méditerranéens » se refusaient obstinément à faire bénéficier les membres de leur personnel.

Il importe de noter que l'existence de ce patronat est un obstacle sérieux au développement du droit du travail. Tant qu'il ne sera pas possible, par l'intervention d'un corps plus nombreux et plus compétent d'inspecteurs du travail, d'organiser une répression efficace des infractions au droit du travail, celui-ci ne pourra pas faire l'objet d'une application réelle dans certaines industries, sous peine d'amener la ruine des employeurs français.

Cette question étant précisée, caractérisons d'un mot le patronat européen en disant qu'il est essentiellement indiscipliné. Comprenant des nationaux de différents pays, dont beaucoup ont gagné rapidement toute leur fortune au Maroc en agissant uniquement au mieux de leurs intérêts particuliers, ce patronat ne semble pas avoir montré jusqu'ici de dispositions très grandes pour l'organisation professionnelle et le respect des décisions arrêtées en commun.

Nous avons vu, par exemple, qu'au cours de l'année 1941, le Maroc a traversé une grave crise de main-d'œuvre qui a provoqué chez les employeurs une véritable foire d'empoigne, et un débauchage continuel de certains salariés ayant une spécialisation bien déterminée. Pour freiner cette spéculation sur le travail humain, des bordereaux de salaires minima et maxima ont été établis et

jamais respectés. Il est vrai — oh ! habileté suprême — que certains de ces minima, homologués par l'Administration, ne correspondaient même pas au salaire minimum vital.

Empressons-nous de dire, d'ailleurs, que si les employeurs privés ne se sont pas montrés sur ce point à la hauteur de leur tâche, on peut adresser le même reproche à certaines administrations publiques grandes consommatrices de main-d'œuvre et notamment à celles qui dépendent directement de la Métropole. Ces dernières, venues très tard sur le marché marocain, ont généralement agi avec une certaine désinvolture.

En ce qui concerne le patronat français, nous avons déjà montré — et nous aurons l'occasion d'y revenir — que ses membres ont su généralement faire preuve d'un sens aigu des réalités sociales.

Certes, ce réalisme social s'est surtout développé quand il coïncidait avec les intérêts bien compris des intéressés. C'est ainsi, par exemple, que la création de la cité ouvrière indigène de Casablanca (1) a permis aux industriels du quartier des Roches-Noires, à Casablanca, de satisfaire à la fois l'intérêt qu'ils portent aux travailleurs indigènes, et l'obligation dans laquelle ils se trouvent de s'assurer une main-d'œuvre indigène abondante et stable. Nous ne pensons pas, toutefois, que cette attitude soit mauvaise en elle-même et il serait même fort souhaitable que tous les employeurs comprennent que leur intérêt véritable est en parallèle avec celui des salariés.

Malheureusement — et c'est là un grave reproche — ce sens des réalités sociales se double souvent, chez certains patrons, d'un penchant très net pour le paternalisme : « on » veut bien remédier à la faiblesse des salaires ou à l'insuffisance de l'organisation et de la prévoyance sociales, « on » veut bien être très généreux même, mais à la condition qu'il soit bien entendu que tout cela est fait volontairement et que le travailleur n'a aucun droit.

Cette tendance au paternalisme peut, d'ailleurs, s'expliquer par le fait qu'actuellement encore beaucoup d'employeurs appartiennent aux générations de patrons qui « se sont faits eux-mêmes » et estiment « qu'après tout « les autres n'ont qu'à faire comme nous ». Le raisonnement n'est pas sans valeur. Toutefois, il ne tient guère compte de deux facteurs essentiels : la présence de Lyautey hier, et l'existence d'un empire en construction et en plein essor économique. Ces facteurs ont permis un gain facile et rapide de l'argent, avec comme conséquence une certaine indépendance à l'égard de l'administration, indépendance qui s'est manifestée tant dans les domaines politique et économique que sur le plan social. Quand on vit, si l'on peut dire, sous le régime de la loi de la jungle — avec ses inconvénients certes, mais avec ses avantages, et quels avantages ! — il est assez difficile de paraître céder dans un domaine où il semble précisément que l'on doive être considéré comme le maître tout-puissant. Il y a là une situation de fait dont il faut tenir compte.

(1) Cf. en appendice au présent chapitre.

Il n'en reste pas moins que cette tendance au paternalisme existe et qu'elle est susceptible de constituer un danger réel tant pour certains employeurs — qui peuvent être tentés de croire que l'organisation professionnelle est une sorte de paternalisme généralisé, ce qui leur apportera d'amères désillusions — que pour les salariés (1) et l'Etat.

Toutefois, disons-le bien clairement, il n'y a évidemment aucune commune mesure entre ce paternalisme français et l'amoralisme que nous avons signalé chez d'autres patrons. Ceci nous amène, d'ailleurs, à dire que s'il est nécessaire, indispensable même — car il y a toujours des brebis galeuses — que le juge ait à sa disposition une gamme de sanctions très sévères, il est non moins nécessaire de mettre ce patronat français en rapports avec des inspecteurs du travail qui seront, non des gendarmes, mais des conseils en législation et réglementation du travail. Il n'y a généralement pas mauvaise volonté de la part du patronat français, mais bien plutôt déformation professionnelle et sociale. Aussi est-ce une question d'éducation et d'instruction. Dans ce domaine, on doit donc souhaiter de voir s'appliquer pleinement cette belle formule du Général Galliéni : « Nos administrateurs et nos officiers doivent défendre au nom du bon sens les intérêts qui leur sont confiés, et non pas les combattre au nom des règlements » (2).

APPENDICE

Une réalisation patronale française :

LA CITE OUVRIERE INDIGENE DE CASABLANCA (3)

Nous avons déjà noté qu'au cours de ces quinze dernières années, les villes marocaines ont connu un développement considérable, tant en ce qui concerne la population européenne que la population indigène. Une partie de celle-ci, venue tard du bled, n'a pu trouver place dans les médinas et s'est délibérément établie en dehors des enceintes traditionnelles.

Cet afflux de population n'a pas été sans soulever d'importants problèmes, parmi lesquels ceux du logement et du ravitaillement. Casablanca, qui abrite plus de la moitié de la population salariée du Maroc, a ressenti et ressent encore de grandes inquiétudes à ce sujet, sa main-d'œuvre indigène risquant de la délaisser si elle ne peut s'y loger ni s'y nourrir.

D'autre part, les pouvoirs publics et les employeurs doivent s'efforcer continuellement de stabiliser cette main-d'œuvre, non seulement en construisant des écoles musulmanes d'apprentissage, mais encore en lui offrant des conditions de vie sociale accep-

(1) Etant donné l'inorganisation dans laquelle se trouvent encore les salariés français du Maroc, ce paternalisme a présenté jusqu'ici beaucoup moins d'inconvénients que dans la Métropole.

(2) Lyautey. — *Paroles d'action*, p. 69.

(3) Lire « Bulletin du Comité Central des Industriels du Maroc », numéros d'avril et de juillet 1939 ; et la « Vigie Marocaine » du 30 décembre 1939, relatant la cérémonie de la pose de la première pierre de cette cité par le général Noguès.

tables et notamment un habitat adapté à ses besoins et à ses traditions. Or, il est à remarquer que, par une sorte de paradoxe, les premiers efforts tentés par le Protectorat et les Municipalités en matière d'habitat indigène, ont été dirigés presque uniquement en faveur des populations indigentes. C'est ainsi qu'à Rabat, les noualas améliorées construites au douar Debagh par la municipalité sont très sommaires, mais ont un loyer minime qui est à la portée des plus petites bourses. Les locataires de ces noualas se recrutent moins parmi les salariés des industries européennes, qui bénéficient de ressources relativement élevées et régulières, que chez les pauvres gens vivant beaucoup plus d'expédients que d'un travail normal.

Enfin, dans certaines villes et à Casablanca notamment, la séparation entre ville européenne et ville indigène n'était plus nettement tranchée il y a quelques années, par suite de l'afflux de populations nouvelles. Les dangers de cette situation se firent sentir lourdement lors de l'épidémie de typhus de 1937-1938. On comptait alors, dans la population européenne de Casablanca, 181 cas de typhus, dont 60 suivis de décès, cependant que dans la population indigène on devait enregistrer 2.901 décès de Musulmans et 406 décès israélites.

Toutes ces raisons exigeaient qu'à bref délai les villes ayant bénéficié d'un développement important entreprissent une action constructive résolue en vue de développer et d'améliorer l'habitat indigène. Il était difficile de demander un nouvel effort trop considérable au Gouvernement du Protectorat et aux Municipalités qui, depuis octobre 1937 — date de la création du Comité de l'habitat indigène — avaient déjà entrepris des réalisations importantes. Devant cette impossibilité les industriels de l'agglomération casablancaise décidèrent de faire leur affaire d'une partie des charges financières, l'autre partie étant supportée par le Protectorat et la Municipalité de Casablanca.

Telles furent les raisons qui militèrent en faveur de la construction de la « Cité ouvrière indigène de Casablanca ». Celle-ci ne constitue pas la première réalisation faite par des employeurs marocains en faveur de l'habitat des ouvriers indigènes, car, bien avant 1939, certaines entreprises — telles que les Etablissements J.J. Carnaud et Forges de la Basse-Indre et surtout la Compagnie Sucrière Marocaine (cette dernière dès 1932) — avaient pris l'initiative de faire construire des logements pour une partie de leurs ouvriers. Elle ne constitue pas davantage la réalisation la plus importante menée à bien dans ce domaine, car les cités construites à Kouribga et Louis-Gentil par l'Office Chérifien des Phosphates ont une ampleur et un confort inégalés. Par contre, la création de la Société Chérifienne de la Cité Ouvrière de Casablanca est la première tentative marocaine tendant, en matière sociale, à conjuguer les efforts du Gouvernement, des Municipalités et des entreprises privées.

*
**

On sait, en effet, qu'au Maroc le Gouvernement, profitant de

la grande liberté d'action dont il dispose, a souvent créé des organismes originaux associant dans un même souffle l'Etat et les entreprises privées.

Par contre, ces remarquables réalisations économiques n'avaient pas eu d'équivalent sur le plan social jusqu'en novembre 1937, époque à laquelle des industriels des Roches-Noires (1) décidèrent — sur l'initiative du Comité Central des Industriels du Maroc — de conjuguer leurs efforts avec ceux de la ville et du Protectorat.

A cet effet, fut créée, le 30 mai 1940, une société anonyme au capital de 3.150.000 francs (porté aujourd'hui à 3.375.000 fr. par l'Assemblée générale extraordinaire du 30 janvier 1941) dénommée « Société Chérifienne de la Cité Ouvrière indigène de Casablanca ».

La Ville de Casablanca a fait apport à cette société d'un terrain aménagé, estimé à 375.000 fr., cependant que les participations de l'Etat et de la Compagnie des Chemins de Fer du Maroc (agissant en qualité de service public) se sont élevées à 1.500.000 fr.

D'autre part, 21 entreprises privées se sont engagées pour une somme de 1.500.000 francs, chaque souscription donnant droit à un logement pour deux actions de 2.500 fr. ou un logement pour trois actions possédées, suivant l'importance des logements. Le prix de revient unitaire de ces logements s'élevant à environ 12.000 francs, la Société devra contracter auprès de la Caisse de Prévoyance des Fonctionnaires un emprunt de 1.150.000 francs, dont le Conseil d'Administration déterminera le statut, le type, l'intérêt et les conditions d'émission, de placement et de remboursement des actions.

La construction des trois cents logements prévus pourra être achevée à la fin du premier semestre de l'année 1942.

La Société — dont les statuts ont été approuvés par un dahir en date du 7 mai 1940, ce qui rend possible toutes dérogations ultérieures à la législation sur les sociétés — est administrée par un Conseil d'administration de onze membres ainsi répartis. Le Président Délégué de ce Conseil est une entreprise privée, la « Compagnie Franco-Marocaine d'Huilerie et de Savonnerie E. Gouin et Cie », représentée par M. Edouard Gouin. Les Services Municipaux de Casablanca occupent un des deux postes de vice-président, le siège de vice-président délégué étant occupé par une entreprise privée. En outre, cinq industriels ont été nommés administrateurs. Comme on l'a remarqué, le Protectorat ne s'est pas réservé de poste d'administrateur. Il a seulement demandé, et obtenu, l'admission au Conseil, sans voix délibérative, de deux Commissaires du Gouvernement, l'un désigné par le Directeur des Finances et l'autre par le Directeur des Affaires Politiques (article 16 des statuts).

Ces Commissaires disposent d'un droit de veto qui permet au Commissaire désigné par le Directeur des Finances de s'opposer à l'exécution, pendant un mois, de toute décision qu'il jugerait

(1) Le plus important quartier industriel de Casablanca.

contraire aux intérêts financiers de l'Etat, de la Ville ou de la Société. Le Commissaire désigné par le Directeur des Affaires Politiques a le même pouvoir en ce qui concerne les décisions qu'il jugerait contraire au caractère social de l'objet de la Société ou aux intérêts des ouvriers marocains.

Le Directeur des Finances (ou des Affaires Politiques) peut maintenir définitivement le veto de son Commissaire. Si, de son côté, le Conseil d'Administration ne modifie pas son point de vue, les actionnaires, convoqués en une Assemblée ordinaire réunie extraordinairement, peuvent seuls prendre une décision définitive pour la Société. Si la décision de l'Assemblée confirme celle du Conseil, l'article 21 des statuts prévoit que le différend sera soumis à l'appréciation d'un arbitre qui rendra sa sentence comme amiable compositeur et en dernier ressort, la sentence étant immédiatement exécutable. Il est d'ores et déjà prévu que cet arbitre sera le Premier Président de la Cour d'Appel de Rabat.

***

On peut résumer sommairement l'énoncé du fonctionnement de la Société en disant que pour deux actions souscrites un industriel aura droit de disposer d'un logement. L'article 2 du règlement intérieur de la Société prévoit expressément que « les industriels actionnaires ne peuvent louer des logements qu'aux ouvriers et employés marocains qu'ils emploient », sous réserve de certaines dérogations dans le cas où ils ne trouveraient pas preneur dans leur personnel pour tous les logements dont ils disposent. En contre-partie de leur droit statutaire, les industriels actionnaires sont tenus de verser à la Société le loyer correspondant au nombre de logements dont ils disposent, même dans le cas où, pour une raison ou pour une autre, une partie des logements resterait vacante. Si cette clause est appliquée, il ne faut pas se dissimuler qu'elle occasionnera de lourdes charges aux industriels. Enfin, il est prévu que les industriels pourront retenir tout ou partie du loyer sur le salaire de leurs ouvriers logés dans la cité. On peut se demander jusqu'à quel point la retenue du loyer sur le salaire est possible, au point de vue légal.

Les industriels ne peuvent demander à leurs ouvriers un loyer supérieur à celui fixé par le Conseil, soit 40 fr. par mois (chiffre adopté en 1939). Pour ce prix les intéressés peuvent disposer d'une habitation comprenant une grande pièce (5 m. × 3 m.), une cuisine et les water-closet. Chaque habitation est précédée d'un patio cimenté échappant entièrement aux vues de l'extérieur.

L'eau n'est pas amenée dans les logements, afin d'éviter tous les inconvénients résultant des installations de plomberie, des bornes fontaines très nombreuses assurant l'alimentation en eau. Par ailleurs, les habitations seront pourvues de l'électricité dès que les ressources de la Société le permettront.

Il est prévu, enfin, que des édifices publics permettront l'organisation d'une vie sociale intense.

Aux termes de cette brève étude — et sans nier en quoi que ce soit que la construction de cette cité ouvrière rendra les plus grands services aux industriels de Casablanca dont elle stabilisera la main-d'œuvre — on a plaisir à souligner l'effort très important réalisé par les industriels des Roches-Noires.

Cet effort est d'autant plus considérable qu'il faut bien admettre : d'une part, que les capitaux qu'ils ont engagés peuvent être considérés comme immobilisés d'une manière définitive ; d'autre part, et du fait de l'augmentation du capital, la faible rémunération prévue à l'origine pour ces capitaux (2,5 %) a été supprimée purement et simplement. De plus, comme nous l'avons déjà signalé, les industriels garantissent à la Société le paiement des loyers des logements qui leur sont apportés, que ces logements soient ou non occupés. Enfin, l'article 51 des statuts attribue, en cas de dissolution de la Société, les terrains et immeubles à la Ville de Casablanca, les industriels n'ayant droit qu'au remboursement de leur capital et l'excédent de l'actif devant être affecté à des œuvres sociales au profit des indigènes marocains.

Nous avons estimé que cet effort des industriels casablancais — aussi original par sa forme qu'important par son ampleur — méritait d'être signalé, et cité en exemple. Il justifie sur ce point les paroles du Résident Général à la cérémonie de la pose de la première pierre de la Cité, le 29 décembre 1940 : « Je tiens à souligner le rôle des industriels casablancais qui, imbus de l'esprit des grands pionniers marocains, sont toujours à l'avant-garde du progrès, à l'affût d'une expérience, d'un perfectionnement. Leur sens, uni à la prudente prévoyance de l'administration, gardienne des disciplines collectives, et une générosité motrice commune, ont permis de mettre sur pied une Société qui groupe, heureusement, en vue d'une belle œuvre de solidarité, le Protectorat, la Municipalité et les industriels. »

Nous ne voulons pas clore ce bref exposé sans souligner la part importante prise dans cette réalisation par M. E. Gouin, président-délégué de la « Cie Franco-Marocaine d'Huilerie et de Savonnerie E. Gouin et Cie », président de la Commission Sociale du Comité Central des Industriels du Maroc et animateur de la S.O.C.I.C.A.

QUESTIONS INDIGENES

« Je crois, avec tout mon cœur, toute mon âme et toute mon expérience, que la meilleure manière de servir la France dans ce pays, d'y assurer la solidité de son établissement, c'est de lui apporter l'âme et le cœur de ce peuple ».

LYAUTEY.

Le problème indigène ? Voilà une question bien délicate entre toutes. Délicate parce qu'il s'agit de connaître, de comprendre et d'expliquer les faits et gestes de gens qui ne nous sont pas inférieurs, mais qui sont tellement différents de nous, ainsi que Lyautey l'avait déjà fait remarquer. Délicate encore parce que, il faut

bien le dire, cette question « appartient » au Maroc aux spécialistes, notamment à ceux de la Direction des Affaires Politiques. Disons, d'ailleurs, et avec quelle satisfaction, que d'une façon générale ceux-ci ont pleinement réussi dans leur tâche — et si, parfois, ils apportent quelque entrave à la réalisation de certains projets touchant les questions indigènes, au moins avons-nous le plaisir de reconnaître qu'ils traitent alors de questions qu'ils connaissent.

Nous n'envisageons évidemment pas d'étudier ici le problème indigène dans son ensemble, mais simplement d'indiquer quelques caractéristiques susceptibles de permettre une compréhension plus exacte des problèmes sociaux locaux et, par suite, des conditions que doit remplir le droit du travail au Maroc pour être parfaitement apte à tenir le rôle qui lui est dévolu.

M. le Recteur Hardy a campé avec beaucoup de maîtrise (1) le paysan marocain, franc-luron, plein de bon sens et de courage, ayant « le sens du loisir mais sans tomber dans la ruineuse paresse », ardent adversaire hier, ami loyal aujourd'hui : en un mot, tout l'opposé d'un oriental. Mais ce paysan reste un musulman, d'une espèce un peu particulière, d'ailleurs. Sous le couvert de l'Islam renaît et survit « un vieux culte agraire, un animisme tout occupé de semailles et de moissons ».

Quoi qu'il en soit, « cette religion d'inégale pureté cimente, tant bien que mal, les diverses parties du Maroc. A défaut d'orthodoxie, l'orgueil religieux, la fierté musulmane, réveillée, excitée par d'habiles apôtres, suffit à soulever les foules. Or il y a, dans les villes du Maroc, des Musulmans très différents de ces gens du bled, des citadins cultivés, islamisés et arabisés à fond, vases de piété enveloppés de fines étoffes blanches, qui ont naturellement peur des coups, mais qui s'entendent comme personne à lancer des bruits alarmistes, à diriger dans le sens de leurs petites ambitions la force berbère, à provoquer des explosions dont les bédouins feront tous les frais.

« Des allumettes auprès d'un baril de poudre, telle apparaît assez fréquemment l'image du Maroc. Tant qu'elles craignent l'autorité, les allumettes se gardent bien de sortir de leur boîte; mais, dès que l'autorité se relâche ou s'affaiblit, ce sont des allumettes frénétiques, des allumettes-tisons, tout ce qu'il y a de mieux comme allumettes. »

On se rend compte aisément, dans ces conditions, combien est délicate la conduite d'une politique sociale, c'est-à-dire d'une politique qui a pour objet, en définitive, de réglementer, d'aménager ou de créer des institutions dont le résultat le plus certain est de modifier les situations acquises.

Cette politique est d'autant plus délicate à mener à bonne fin que la notion même du « social » est inconnue en pays musulman. Certes, les musulmans sont charitables et généreux, très souvent même beaucoup plus que les chrétiens; le devoir de charité est

(1) *Problèmes politiques de l'Afrique du Nord française*, par G. Hardy in « Bulletin de la Société de Géographie de Lille », Janvier 1938.

d'ailleurs une des règles essentielles du Coran (1). Mais la charité et l'esprit social sont deux choses totalement différentes, contrairement d'ailleurs à ce qu'ont pu prétendre les paternalistes français. Il est certain que les notables indigènes n'ont pas toujours compris que l'on puisse attacher tant d'importance à des questions de durée ou de protection du travail. Il y a là quelque chose qui dépasse leur éthique et qui, dans une certaine mesure, peut faire naître chez eux quelque mépris pour les Français qui s'en occupent et s'y intéressent.

Du mépris à l'opposition il n'y a qu'un pas et ce pas est facilement franchi quand, la crise économique dont souffrait l'artisanat aidant, certaines fautes de l'administration offrirent un excellent prétexte à l'agitation. Ainsi s'expliquent, partiellement, et l'agitation suscitée par le « dahir berbère » en 1930, et les émeutes de 1934 à Fès et à Rabat, d'octobre 1936 à Fès, Rabat, Salé, Casablanca, de septembre 1937 à Meknès, à propos d'une question d'eau et à Marrakech lors du voyage de M. Ramadier, alors sous-secrétaire d'Etat aux Travaux Publics (2).

Cette agitation mit en lumière les agissements du « mouvement nationaliste », dont les membres les plus agissants avaient créé le « Comité d'action marocaine ». Certes, il faut voir dans celui-ci les manifestations tapageuses de jeunes intellectuels marocains troublés par l'effervescence qui, de Damas et du Caire à Alger en passant par El Ahzar, secouait alors le monde musulman, effervescence suscitée et encouragée par certaines puissances européennes, et par certains partis politiques français (3).

Toutefois, il est certain que cette agitation permettait de sentir un malaise qui, s'il se manifestait sur le plan politique, avait principalement ses origines sur le plan économique et social.

Mais cette crise a-t-elle modifié l'attitude de l'élite ou des jeunes

(1) « La piété ne consiste point à tourner vos visages du côté du levant ou « du couchant. Pieux est celui qui croit en Dieu et au jour dernier, aux anges « et au Livre, aux prophètes ; qui, pour l'amour de Dieu, donne de son avoir « à ses proches, aux orphelins, aux pauvres, aux voyageurs et à ceux qui demandent ; qui rachète les captifs, qui observe la prière, qui fait l'aumône, remplit les « engagements qu'il contracte, qui est patient dans l'adversité, dans les temps durs « et dans les temps de violences. Ceux-là sont justes et craignent le Seigneur ». (Coran, chapitre 2, verset 172). Cité par Mme Alix Woyti-Gisclard in « L'assistance aux indigènes musulmans au Maroc », p. 8. Sirey 1936. Rappelons, en outre, les cinq commandements de la religion musulmane : la prière, le jeûne, l'aumône, le pélerinage à la Mecque et la guerre sainte.

(2) Sur ces questions lire la collection de « l'Afrique Française » ainsi que *La crise nationaliste au Maroc*, par Robert Montagne, in « Politique Etrangère », décembre 1937. Depuis 1937, et si l'on excepte certaines manifestations sociales, fort brèves, dans certaines usines de Casablanca en 1940 et 1941, — manifestations dues à l'énervement provoqué par les difficultés du ravitaillement et des questions de salaires — le calme est revenu au Maroc. On doit reconnaître que c'est là l'heureux résultat de la politique du général Noguès, Résident général de France au Maroc.

(3) Citons ce placard extrait du « Maroc Socialiste » du 7 novembre 1936 : *Le Gouvernement doit accorder au Peuple Marocain : une presse libre arabe, la liberté syndicale, le droit de réunion, etc... en attendant mieux.*

A lire de pareilles élucubrations, il ne faut pas s'étonner si le « Peuple Marocain » en arrivait parfois à perdre la notion de la réalité. Citons, par exemple, ce petit fait relevé par M. Ladreit de Lacharrière, *La crise de l'Afrique du Nord*, p. 121. L'auteur remarque que dans le « Plan de réformes marocaines », les jeunes nationalistes demandent la suppression du vocable « croix » dans les décorations chérifiennes. Et il ajoute : « Evidemment ils prennent le titre de Rose-Croix pour un grade de la hiérarchie catholique ! — Nous en sommes là ! »

Marocains, au regard des questions du travail et des questions sociales ? Nous devons reconnaître que nous ne le pensons pas.

Nous avons interrogé de nombreux « jeunes Marocains ». Certes beaucoup nous renvoyaient au « Plan de réformes marocaines » (1), et tous souhaitaient généralement une amélioration du

(1) Du « Plan de réformes marocaines » nous avons extrait ce qui suit relatif aux mesures à prendre en faveur des travailleurs (p. 101 ss.) :

« 1° Appliquer aux travailleurs marocains les conventions internationales sur le travail.

« 2° Décréter la loi de huit heures, sauf en ce qui concerne les travaux agricoles. [Un barème d'heures supplémentaires au-dessus de la journée de huit heures devra être appliqué au travail agricole) ; réglementer les heures ouvrables pour les magasins et marchés. Rendre obligatoire le repos hebdomadaire pour tous les travailleurs marocains et leur assurer des vacances annuelles payées.

3° Appliquer rigoureusement la législation portant réglementation du travail dans les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, et élaborer des lois sur le travail agricole, les domestiques et salariés, ainsi que les maladies contractées en cours de travail.

« 4° Application des lois déterminant les conditions d'hygiène et les mesures prophylactiques à prendre sur les chantiers ruraux.

« 5° Application des textes réglementant la création et le fonctionnement des économats dans les chantiers, exploitations agricoles ou industrielles, mines et carrières éloignés des centres de ravitaillement, notamment l'article prévoyant des pénalités en cas de vente de boissons alcooliques ou alcoolisées à des travailleurs marocains.

« 6° Augmentation des salaires des travailleurs marocains de façon à leur assurer premièrement un minimum vital, et ensuite un salaire en rapport avec le rendement et la spécialité de leur travail.

« 7° Réaliser l'égalité de salaire entre les travailleurs marocains et les travailleurs étrangers ayant les mêmes capacités de travail.

« 8° Prendre les mesures nécessaires pour lutter contre le chômage parmi les travailleurs marocains, notamment par une stricte application des dahirs sur l'immigration, en la limitant à une demande d'éléments européens spécialisés faisant totalement défaut à la classe ouvrière marocaine, et par l'octroi de la priorité aux ouvriers marocains offrant les mêmes capacités de travail que les étrangers.

9° Construire, au profit des travailleurs marocains, des habitations modernes à bon marché dans les banlieues des grandes villes et les cités industrielles.

« 10° Imposer aux employeurs, tant marocains qu'étrangers, de donner à leurs ouvriers des indemnités en cas d'accident de travail.

« 11° Désignation de conseillers de la main-d'œuvre auxquels les travailleurs pourront avoir recours pour mieux connaître leurs obligations et leurs droits, notamment en ce qui concerne les accidents du travail et les indemnités dues à ce titre.

« 12° Autoriser la création de syndicats pour la défense des intérêts des travailleurs marocains, et de caisses mutuelles pour l'assistance en cas de maladie ou de chômage ; ces caisses seront subventionnée par l'Etat et par les Habous.

« 13° Faciliter les conditions de placement des ouvriers marocains en France et leur étendre le bénéfice de la législation française sur le travail.

« 14° Recommander aux inspecteurs du travail de veiller particulièrement à l'application des lois en vigueur sur l'interdiction du recrutement des enfants marocains âgés de moins de douze ans et de l'emploi de la main-d'œuvre féminine et des enfants de 12 à 16 ans à des travaux dépassant leur capacité physique. Prévoir pour la protection de la maternité une série de mesures prenant soin de l'enfance pré-natale et post-natale : mise en congé d'office avec paiement du salaire intégral deux mois avant et deux mois après l'accouchement, soins d'hygiène et hospitalisation gratuits, prime d'allaitement et allocation pour l'enfant ; crèches.

« 15° Création de Conseils de prud'hommes, partie de patrons et partie d'ouvriers chargés d'appliquer la législation du travail aux travailleurs et de trancher les différends soulevés soit entre ouvriers, soit entre ouvriers et patrons.

« 16° Assurer une participation prédominante de l'élément marocain au Comité consultatif du travail, à la Commission consultative de la main-d'œuvre, à l'Office marocain de la main-d'œuvre et à la Commission consultative des accidents du travail ».

Cet exposé appelle les remarques suivantes : d'une part, certaines revendications sont modérées et justifiées, cependant que d'autres sont parfaitement inadmissibles : en tout état de cause, le plan ne pourra être accepté dans sa totalité ; d'autre part, la nature de certaines revendications, et la façon dont elles sont formulées, montrent que des européens ont participé à la rédaction des réclamations.

sort des travailleurs marocains. Mais si j'excepte un jeune fonctionnaire du Maghzen central et un journaliste, chez tous on sentait qu'il n'avaient que des notions extrêmement vagues, et très souvent inexactes, des problèmes économiques et sociaux. La plupart ignoraient à peu près totalement ce que c'est qu'un « métier », ce que c'est que le « travail ». Fins lettrés, philosophes, psychologues avertis, causeurs brillants et spirituels : oui, tout cela, mais économistes, techniciens, sociologues, non pas (1).

Hostilité habile chez les anciens, indifférence encore chez les jeunes Marocains cultivés : cela explique en partie pourquoi l'Administration du Protectorat ne semble pas avoir fait d'efforts réels pour introduire dans les médinas la législation du travail, sous une forme adaptée, bien entendu. Au fond, mis à part l'ouvrier manuel au service des entreprises européennes, et le compagnon au service d'un patron indigène (dans la mesure où il joue au football le dimanche ou prend part à des courses cyclistes), les questions professionnelles et sociales modernes ne sont entrées ni dans les esprits, ni dans les mœurs des médinas, ni évidemment dans celles du bled.

Il n'y a d'ailleurs pas lieu de s'en étonner outre mesure. En Tunisie, les corporations traditionnelles ont gardé leurs règlements et leurs coutumes de jadis. Dans les rares pays musulmans où des modifications se sont produites rapidement (en Turquie, notamment, en Égypte et en Iran dans une certaine mesure), cela a été le résultat : d'une part, d'une tendance vers la laïcisation; d'autre part, de la manière forte employée par les Gouvernements ou par les salariés. On est donc amené à se demander si c'est à ce prix que devra se payer l'amélioration du sort des travailleurs des médinas ou si, au contraire, il ne convient pas de prendre dès maintenant les mesures nécessaires afin d'éviter d'être contraints à de telles extrémités, qui ne manqueraient évidemment pas de bouleverser l'état de choses existant.

Il convient de ne pas oublier, en effet, que tant par suite de son peuplement sans cesse accru que de son industrialisation grandissante, le Maroc tend à augmenter la masse des travailleurs indigènes au service d'entreprises européanisées. Or ces travailleurs habitent presque toujours dans les médinas où ils sont en contact avec leurs camarades des métiers traditionnels. Ces derniers ne manquent pas d'établir des comparaisons entre leur situation et celle de leurs coreligionnaires, tant au point de vue de la durée du travail (durée journalière, congés payés), qu'au point de vue des salaires (quantité d'argent, garanties) et de la protection contre les accidents du travail. Beaucoup plus que les intellectuels, ils apparaissent comme devant être les bénéficiaires de demain de la nouvelle politique sociale de la France.

Certes, dans les médinas comme dans le bled, le Protectorat, fidèle à sa politique traditionnelle, doit s'appuyer sur les « élites marocaines ». Toutefois, comme il s'est penché — avec quelle

(1) Citons un hebdomadaire de Rabat, dirigé par des Marocains, publié en langue française : « La Voix Nationale ». Sa lecture est souvent fort intéressante.

sollicitude et quels heureux résultats ! — sur le sort des petits et moyens fellahs, de même il devra porter son attention sur les salariés des villes indigènes — non seulement en les aidant dans leur métier par ses efforts incessants en faveur de l'artisanat, mais encore en les protégeant dans leur personne.

SUR LE PLAN NORD-AFRICAIN : DE L'ISLAMISME A L'ARABISME

« L'Islam est une caisse de résonnance et la « moindre vibration, en un point quelconque de ce vaste monde, est immédiatement transmise, et bien souvent amplifiée, dans tous les pays musulmans ».
LYAUTEY

La question indigène est trop importante pour que nous ne regardions pas un instant par-dessus les frontières marocaines, en Algérie et en Tunisie, où, à des degrés différents, les mêmes problèmes sociaux sont à résoudre.

En Algérie, certes, nous n'avons plus cette division aussi nette entre l'activité française et l'activité indigène. L'une et l'autre sont étroitement unies et tous les salariés indigènes d'une même industrie bénéficient des mêmes avantages, lesquels sont identiques pour les Français et pour les indigènes algériens. Toutefois, parmi l'élite, il convient de faire une distinction entre le groupe de civilisation islamique (comprenant les oulémas et les marabouts, rivaux), le groupe de civilisation occidentale (comprenant les évolués) et le groupe des prolétaires, divisé en communisants, socialisants et partisans de l'Etoile nord-africaine (1). Mais cette distinction ne doit pas faire croire à une division réelle. Que la situation économique devienne difficile, que l'atmosphère politique apparaisse troublée et incertaine, et on retrouve sous toutes les manifestations l'influence de l'Orient, soit sous la forme islamique, soit sous la forme d'un arabisme naissant mais combien fort déjà. Nous y reviendrons dans un instant.

En Tunisie, comme au Maroc, il convient de séparer nettement le salarié indigène des entreprises européennes, du compagnon appartenant aux corporations traditionnelles (2). Là-bas comme ici, et avec plus d'acuité encore, se pose le problème de l'extension du bénéfice de la législation sociale à ces travailleurs indigènes. La même opposition des anciens, la même indifférence réelle des jeunes appartenant à ce qu'il est convenu d'appeler « l'élite » se retrouvent, avec je ne sais quoi d'oriental, de byzantin même. Toutefois, là-bas, les salariés indigènes peuvent constituer des syndicats, c'est-à-dire qu'ils ont des moyens d'action — les-

(1) Cf. *La fermentation des partis politiques en Algérie*, par Robert Montagne, in « Politique Etrangère », avril 1937.

(2) M. A. Pellegrin notait en 1938 que les artisans étaient placés au niveau des manœuvres indigènes employés dans l'industrie européenne et parfois même plus bas au point de vue de la rémunération du travail. C'est ainsi que le docker gagne 2 à 3 fois plus que le hariri, le tisseau de soie qui exerce son métier de père en fils. « Entretiens sur l'évolution des pays de civilisation arabe » 1938, p. 172.

quels ont été trop souvent employés à des fins politiques sous l'influence du destour ou du néo-destour (1).

Mais — et c'est là la question importante — dans les trois pays d'Afrique du Nord on retrouve l'islamisme et l'arabisme (2).

Il est à noter que tous les ennemis de la France «mettent l'Islam dans leur jeu en l'accomodant à leurs desseins secrets » (3). En outre, les exemples de la Turquie, de l'Iran, de l'Egypte — dont la presse est si répandue en Afrique du Nord — ont une grande importance chez les jeunes intellectuels, plus attirés par les questions politiques que par les questions purement religieuses (4).

Avec le Recteur Hardy, on peut dire que « tout compte fait, dans chacun des trois pays, et malgré tant de différences, ce n'est pas le sentiment de la masse qui est en question, ce sont les aspirations de minorités, les revendications ou les agitations d'éléments plus avancés, plus « évolués » que le reste de leurs congénères, d'élites, comme on dit volontiers aujourd'hui, mais d'élites dont l'origine est, dans tous les cas, plus intellectuelle que sociale.

« La tournure d'esprit, l'inquiétude, le besoin d'expansion de ces minorités, c'est loin, nous l'avons vu, d'être une nouveauté. Ce qui est nouveau, c'est l'accélération de leur rythme d'activité, c'est l'exaspération de leurs tendances, c'est, en certains cas, le caractère nettement révolutionnaire de leurs démarches ». (5).

Et plus loin : « Notons seulement que ce qui contribue à communiquer à ces agitations minoritaires un retentissement parfois alarmant, ce n'est pas l'influence qu'elles peuvent exercer, au moins jusqu'à nouvel ordre, sur la masse des populations marocaines, algériennes ou tunisiennes, sur les bonnes gens du bled, sur le fond proprement berbère des populations nord-africaines, non : c'est surtout l'existence d'un prolétariat urbain, composé

(1) Lors des incidents de Metline, le 2 août 1937, un gréviste tunisien fut tué. « L'Action Tunisienne » du 11 août rapporte qu'il fut enterré « avec ses habits », comme un combattant de l'Islam mort pour sa foi. Ainsi les conflits sociaux tournent au Djihad (Guerre Sainte) Cf. « Questions Nord-Africaines » du 15 janvier 1938.

(2) « Nous assistons, à coup sûr, depuis vingt ans, à une diminution de la puissante politique de l'Islam. Les sentiments de solidarité religieuse se transforment de plus en plus et pour faire place aux aspirations d'une communauté d'intérêts nationaux et culturels que nous avons décrits sous le nom d'arabisme ». (Cf. *La politique islamique de la France*, par R. Montagne, p. 19. Centre d'Etudes de politique étrangère, Paris, 54, rue de Varenne).

(3) Cf. *Le problème algérien vu par un indigène*, par R. Zenati, publié dans « Les renseignements coloniaux » N° 6 de juin 1938, p. 117. Du même auteur, citons encore (n. 87) :

« Pendant que l'Orient islamique se lance avec un enthousiasme inouï vers le progrès, vers cette civilisation tant décriée chez nous, pendant que le Caire, Damas, Istamboul rivalisent avec les capitales de l'Europe, pendant que des facultés modernes surgissent de toutes parts chez les Musulmans intelligents et conscients de la grandeur de l'époque, pendant que la femme musulmane d'Orient a jeté son voile au vent pour aller prendre sa place dans les facultés et les grandes écoles, nos pontifes nord-africains, nos conservateurs impénitents voudraient nous ramener à la vie du temps du prophète et nous enfermer dans les cadres rigides où aucune initiative n'est possible et où ils pourront nous étouffer, nous sucer, nous plier à leur volonté ».

(4) La religion garde une très grande influence sur les masses indigènes. On peut citer, à cette occasion, le cas de ce travailleur marocain qui, au cours de son séjour en France, s'est fait catholique. Revenu dans son pays, au Maroc Oriental, ses anciens coreligionnaires l'ont chassé des chantiers où il travaillait. Il a été recueilli par le clergé d'Oujda où il habite actuellement.

(5) G. Hardy, op. cit. p. 27.

d'éléments disparates, séparé de ses groupements originels, détribalisé, dégagé de ses contraintes traditionnelles, troupe de choc à l'état de foule permanente, violente, misérable et facile à déchaîner. La voilà, la vraie nouveauté.

« Mais ce n'est là qu'un instrument entre les mains des chefs de file politique, et c'est tout de même aux tendances profondes qu'il faut revenir pour voir clair dans le débat. »

Sans nous élever nullement, bien entendu, contre la « politique des élites », qui est nécessaire, nous pensons qu'il est indispensable que la France s'attache toujours davantage à pratiquer au profit de l'indigène une politique sociale toujours plus souple et plus compréhensive. Certes, de grandes différences existent sur ce plan entre l'Algérie et les deux Protectorats et ceux-ci n'ont pas beaucoup de ressemblance entre eux. Mais à la base de tout cela, il y a la matière première, si l'on peut dire, qui est la même : il s'agit d'hommes, de musulmans et, dans une certaine mesure, de nord-africains. En outre, sur le plan extrême, il y a les tendances et les manœuvres d'une minorité dont les aspirations sont emportées par des courants qui ne prennent pas naissance dans l'Empire français.

COORDINATION NORD-AFRICAINE

Il y a donc là un problème humain, avec une base nord-africaine, et un problème politique dont les caractéristiques principales se retrouvent dans toute l'Afrique du Nord. On comprendra, dans ces conditions, que nous pensions avec M. Robert Montagne que la cause de « cette sorte de paralysie qui gêne nos mouvements et stérilise trop souvent les efforts individuels » doit être cherchée « dans le manque de coordination, l'insuffisance des rapprochements féconds de l'action et de la science, de l'autorité gouvernementale et de la préparation technique » (1).

Qu'on nous entende bien. Il ne s'agit pas de répandre je ne sais quelles rêveries intellectuelles au sujet de l'unification de l'Afrique du Nord. Un simple voyage de Casablanca à Tunis permet d'ailleurs de se rendre compte que ce serait là une utopie stérile autant que dangereuse (2).

Ce que nous estimons nécessaire, indispensable, c'est qu'il y ait une coordination réelle entre les trois pays, afin que l'on ne recommence pas ici les expériences qui ont pu être déjà faites ailleurs. Si cette liaison avait existé, le Maroc aurait évité, par exem-

(1) *L'évolution politique des pays arabes depuis un an,* par R. Montagne, in « Renseignements Coloniaux », Mars 1938, p. 28.

(2) Nous sommes sur ce point tout à fait d'accord avec M. L. Massignon (Cf. *Les résultats sociaux de notre politique indigène en Algérie*, in « Vie Intellectuelle », Juillet-Août 1930), et avec M. le professeur P. E. Viard qui proteste contre « l'administration qui n'a cessé, depuis des années, de chercher à unifier notre politique dont les territoires sous mandat, dans nos pays de protectorat et en Algérie ». (Cf. *Jeux sociaux et politiques en Algérie*, in « Questions nord-africaines », 15 avril 1938, p. 124-125). Du même auteur, voir également : *Un ministère de l'Afrique du Nord*, in « Questions nord-africaines », 20 juillet 1937, p. 199-200. Au surplus, comme le remarque M. R. Montagne, « n'ayons pas l'illusion de parvenir à changer les Musulmans du Moghreb en descendants de « nos ancêtres les Gaulois » (« Politique étrangère », Avril 1938 p. 180).

ple, la crise de main-d'œuvre de 1928-1929, et, la bataille des ouvriers saisonniers Maroc-Algérie n'aurait pas eu lieu. Un exemple excellent de l'intérêt que présente cette mutuelle information nous est donnée par la question des syndicats indigènes : il est certain que leur échec en Tunisie n'a pas été sans influer sur leur interdiction au Maroc (1). En un mot, et pour reprendre la formule de Lyautey, à Alger, le 6 février 1923, à l'inauguration de la première conférence nord-africaine : « la diversité des formules politiques imposées par la nature et par l'histoire n'en commande que davantage l'intelligence des intérêts communs et la recherche constante des mesures les plus propres à les satisfaire ».

C'est pourquoi sur le plan social, comme sur le plan économique, d'ailleurs, nous estimons très heureuse la création de la Délégation Générale du Gouvernement en Afrique Française. L'impulsion qu'elle a si rapidement donnée sur le plan nord-africain — notamment en ce qui concerne l'habitat indigène, le problème de la main-d'œuvre (2) et celui des salaires — est un témoignage heureux et certain de ce qu'il est possible de faire dans ce domaine et de ce qui sera fait (3). Puisse le Secrétariat général permanent en Afrique Française, qui a succédé fin novembre 1941 à la « Délégation Weygand », tenir ses promesses et les réaliser.

---

(1) Sur la persistance des particularismes nord-africains, cf. R. Hoffherr : *L'Economie de l'Afrique du Nord et l'Empire français*, in « La France méditerranéenne et africaine » n° 1, Année 1938.

(2) En ce qui concerne l'habitat indigène, un jeune administrateur adjoint de commune mixte, M. Pierre Murati, est venu au Maroc étudier les réalisations du Protectorat, et les a adaptées à l'Algérie où les projets qu'il a conçus sont actuellement en cours d'exécution D'autre part, et chose qui ne s'était jamais vue dans les relations algéro-marocaines, l'Algérie a mis, en fin 1941, des mineurs kabyles à la disposition d'une mine marocaine. (Bien entendu, il ne faut pas conclure de ceci qu'avant 1941 il n'y avait pas d'Algériens au Maroc ! Le recensement de 1936 en avait dénombré 15.000, dont plus de 5.000 à Oujda).

(3) Hier comme aujourd'hui, nous paraissent particulièrement pertinentes ces lignes qu'écrivait en 1937 M. Ladreit de Lacharrière dans « L'Afrique Française » (n° 5 de mai 1937) :

« La raison profonde de l'opposition faite au Haut-Comité méditerranéen par les « nationalistes » marocains, algériens, tunisiens, est essentiellement celle-ci : en centralisant les renseignements, en coordinant les décisions, en permettant au Gouvernement français d'avoir une vue d'ensemble sur les courants d'opinion nord-africains, d'étudier l'ensemble des problèmes nord-africains, d'arrêter les directives générales pour l'ensemble d'une politique nord-africaine, le Haut-Comité met fin aux « parties de barres » auxquelles les trublions se livrent depuis longtemps de Tunis à Rabat en passant par Alger et, dans la Métropole, de la Place Beauveau au Quai d'Orsay. Plus moyen de tirer profit des conceptions divergentes. Ils ont désormais devant eux un organisme documenté ; un mur sur lequel viendra se briser — ils le sentent bien et leurs amis métropolitains avec eux — leurs artificieuses intrigues ; une action susceptible de préparer d'efficientes réformes qui enlèvent à leurs revendications toute apparence légitime ; un groupement de compétence devant lequel ils savent qu'il leur sera impossible de formuler des déclarations extravagantes : en un mot un organisme qui, sans rien leur enlever de leur liberté, les obligera à renoncer aux surenchères et aux marchandages dont a été fait jusqu'ici le plus clair de leur prestige et de leur notoriété ».

Du même auteur, et dans le même sens, lire *L'Afrique du Nord et la guerre*, in « L'Afrique Française », 12 décembre 1939.

TITRE II

L'ESPRIT DU DROIT DU TRAVAIL

Nous avons vu au titre premier de cette Première Partie, dans quelles conditions avait pris naissance et se développait le droit du travail au Maroc. De cette étude, il se dégage cette idée essentielle que le milieu, très « neuf », est composé d'éléments disparates, aux réactions opposées et souvent même contradictoires. En outre, l'accroissement de la population est loin de pouvoir toujours satisfaire les besoins du marché de la main-d'œuvre dont les offres ont été souvent supérieures aux demandes.

Devant cette complexité des éléments en présence, une première question se pose : le droit du travail est-il applicable indifféremment à tous les individus ? Ou, plus exactement, à qui s'applique le droit du travail ?

Cette première question étant résolue, nous aborderons l'étude des caractéristiques de ce droit du travail, afin de faire saisir dès maintenant la composition, l'articulation et la vie de ce droit. L'étude réglementaire à laquelle nous nous livrerons ensuite sera — si l'on nous permet cette image — un cours d'anatomie, tandis que le présent chapitre doit constituer une séance de vivisection.

A QUI S'APPLIQUE LE DROIT DU TRAVAIL AU MAROC

Il convient de rappeler, tout d'abord, que le droit du travail a pour objet d'assurer la protection, la réglementation et l'organisation du travail. Il en résulte que certaines de ses dispositions sont d'ordre public, cependant que d'autres, considérées comme de moindre importance par le législateur, peuvent s'appliquer, en totalité ou partiellement, dans le commerce, l'industrie, l'agriculture, les professions libérales et les services domestiques. Nous serons donc amenés, dans le présent chapitre, à préciser à quelles professions s'applique tel texte législatif donné.

Mais cette seule étude juridique serait en elle-même insuffisante puisque, ainsi que nous l'avons vu, le Maroc est peuplé, outre de Marocains, de Français et d'étrangers. Il importe donc d'examiner les incidences du droit du travail sur les individus et sur les collectivités. Ce sera l'objet de notre étude sociologique.

ETUDE JURIDIQUE

On peut poser comme règle de base que la législation du travail s'applique à toutes les entreprises commerciales et industrielles. Bien entendu, cette règle souffre quelques exceptions. C'est

ainsi, par exemple, que les employés de commerce ne bénéficient pas obligatoirement du dahir de 1927 sur les accidents du travail. En outre, cette législation s'applique avec plus ou moins de rigueur et plus ou moins d'amplitude suivant les cas. Un exemple nous en est donné par le dahir du 20 décembre 1939, concernant la détermination du salaire des ouvrières et des ouvriers à domicile, qui ne s'applique qu'aux ouvrières et ouvriers exécutant certains travaux.

Par contre, dans l'agriculture, les professions libérales et les services domestiques, le champ d'application de la législation sociale est beaucoup plus restreint, ainsi que le montrent le tableau ci-dessous et les commentaires l'accompagnant :

RÉGLEMENTATION	AGRICULTURE	PROFESSIONS LIBÉRALES	SERVICES DOMESTIQUES
A) *Droit commun* : Art. 723 à 758 du dahir du 12 août 1913 (C.O.C.) concernant le louage d'ouvrages de service et de travail.	oui	oui	oui
Art. 5, 316, 317 du dahir du 12 août 1913 (Code de procédure civile) concernant la compétence, la compensation, les avances, retenues et escomotes.	oui	oui	oui
B) *Le contrat individuel de travail.*			
Paiement des salaires (D. 18 juin 1936)	non (1)	non (1)	non (1)
Salaire minimum (D. 18 juin 1936)	oui	oui	non (1)
Ouvriers à domicile (D. 20 décembre 1939)	non (3)	non (3)	non (3)
Cautionnements (D. 18 juin 1936)	oui	oui	oui (4)
Régime des salaires (minima et maxima) (D. 12 avril 1941)	non (5)	non (5)	non (5)
Saisie arrêt (D. 7 juin 1941)	oui	oui	oui
Accidents du travail (D. 25 juin 1927)	non (6)	non (7)	non (7)
Carnet d'identité des Marocains (D. 14 février 1935)	non (8)	oui	non (8)
C) *Réglementation du travail*			
Réglementation du travail (D. 13 juillet 1926)	non (9)	oui (10)	non (9)
Durée du travail (D. 18 juin 1936)	non (11)	non (11)	non (11)
Repos hebdomadaire (D. 18 décembre 1930)	non (12)	oui (13)	non (12)
Congé annuel payé (D. 5 mai 1937)	non (14)	oui (14)	non (14)
Hygiène et sécurité des travailleurs (A.V. 25 décembre 1926)	non	non	non
Travail des femmes et des enfants	non	non	non
Etablissements insalubres, incommodes ou dangereux (D. 25 août 1914)	non	non	non
Répression des rémunérations occultes (D. 14 juin 1919)	non (15)	non (15)	non (15)
D) *Organisation du travail*			
Reprise des démobilisés (D. 9 juin 1939)	oui (16)	oui (16)	oui (16)
Inexécution des contrats de louage (D. 4 janvier 1929)	oui (17)	non	non
Maintien de l'activité des entreprises (D. 31 octobre 1940)	non (18)	non (18)	non (18)
Embauchage et rupture du contrat de spécialistes (D. 7 mai 1940)	non	non	non
Emigration (D. 13 juillet 1938)			oui (19)
Immigration (D. 15 novembre 1934)	oui	oui	oui
Syndicats professionnels (D. 24 décembre 1936)	oui (20)	oui (21)	oui (22)
Conventions collectives (D. 13 juillet 1938)	non (23)	oui (24)	non (24)
Conseils de Prud'hommes (D. 16 décembre 1929)	non (25)	non (25)	non (25)

NOTA. — L'indicatif « oui » signifie que le texte visé dans la colonne « Réglementation » trouve ici son application.

COMMENTAIRES

1. Le dahir vise les ouvriers et employés du commerce et de l'industrie ou au service d'une personne faisant acte d'entrepreneur.
2. Seuls sont visés les ouvriers et employés, rien n'est prévu pour les domestiques.
3. Il est question uniquement des ouvrières et ouvriers effectuant certains travaux à domicile.
4. Le dahir parle de « tout employeur », et des ouvriers et employés de celui-ci. On pourrait donc soutenir à la rigueur que ce texte ne s'applique pas aux domestiques. Toutefois, ce serait là, à notre avis, une interprétation contraire à l'esprit de la loi.
5. Le dahir vise uniquement les établissements industriels et commerciaux.
6. Le dahir de 1927 ne s'applique pas aux exploitations agricoles, à l'exception de celles dans lesquelles il est fait usage de moteurs.
7. Ne sont touchés par le dahir que les employés de certaines entreprises industrielles nommément désignées.
8. « Tout employeur exerçant une profession industrielle, commerciale ou libérale est tenu... de faire munir ses ouvriers et employés marocains du carnet d'identité » (article 3 du dahir).
9. Sont visés les établissements industriels et commerciaux ou leurs dépendances.
10. « Les bureaux, quelle que soit leur nature, sont soumis aux mêmes dispositions » (article 1er).
11. Le dahir de 1936 touche uniquement les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances.
12. Même remarque que pour le dahir de 1936.
13. Les dispositions du dahir s'appliquent au personnel des bureaux.
14. « Tout ouvrier, employé ou apprenti occupé dans une profession industrielle, commerciale ou libérale, dans une société coopérative, ainsi que tout compagnon ou apprenti appartenant à un atelier artisanal a droit... » (article 1er du dahir).
15. Le dahir vise uniquement les préposés des commerçants et des industriels.
16. « Tout employeur public ou privé... »
17. Ne concerne que l'inexécution des contrats de louage en matière agricole.
18. Ne s'applique qu'aux établissements industriels et commerciaux.
19. Article 5 du dahir, 6e alinéa : « Toutefois, s'il s'agit d'un domestique dont le maître quitte temporairement ou définitivement la zone française, l'employeur devra prendre l'engagement de rapatrier le domestique à ses frais... »
20. Des syndicats peuvent avoir pour objet l'étude et la défense des intérêts agricoles.
21. Des syndicats peuvent être créés entre Européens exerçant des professions libérales ;
22. ...ou exerçant la même profession, des professions similaires.
23. « Le présent dahir n'est pas applicable à l'agriculture » (art. 27 du dahir).
24. L'article 1er du dahir parle des ouvriers ou employés européens.
25. Les conseils de prud'hommes sont chargés de terminer les différends qui peuvent s'élever dans le commerce et l'industrie entre les patrons et les employés, ouvriers et apprentis.

*
**

Pour résumer, et ainsi qu'on a pu le constater, l'agriculture, les professions libérales et les services domestiques échappent presque complètement à la législation du travail.

A propos de la non-application de la législation du travail à l'agriculture, se pose la question de savoir si une coopérative agricole doit être soumise à cette législation. Dans la seule décision qu'ils ont rendue sur ce point, les tribunaux marocains ont opté pour l'affirmative (1). Malgré la jurisprudence contraire de la Cour de cassation, les coopératives agricoles ont fait soutenir trois arguments : a) la législation n'étant pas applicable aux agriculteurs isolés ne doit pas l'être aux agriculteurs groupés en coopératives. On reconnaîtra aisément que cet argument

(1) Trib. 1re Inst. Fès, 1er mars 1940. Aff. Caillat, administrateur délégué de la Société Coopérative Vinicole des Aït-Souala, contre M. P. L'inculpé était défendu par M. le Bâtonnier Picard du Barreau de Rabat.

est sans grande valeur, car c'est par trop oublier que le tout n'est nullement la somme des unités qui le composent ; b) les coopératives agricoles font au Maroc l'objet d'une législation spéciale (par exemple, dahir du 20 août 1935 sur le crédit mutuel et la coopération agricole). Il devrait donc y avoir des textes spéciaux en matière de législation du travail, ce qui n'est pas le cas, à une exception près (article 1er du dahir du 5 mai 1937 sur les congés payés). Cet argument est sans portée réelle, car, en réalité, les textes prévus spécialement en faveur des coopératives agricoles sont relativement rares. D'autre part, les textes relatifs au travail ne sont généralement pas très précis, et le fait qu'ils ne visent pas spécialement les coopératives n'a rien de surprenant ; c) En France, les coopératives agricoles sont rangées dans les professions agricoles (cf. par exemple le décret-loi du 30 Octobre 1935).

Nous pensons qu'il convient d'examiner cette question sous ses deux aspects essentiels :

1° la coopérative possède-t-elle un matérie important, comparable en tous points à celui d'une entreprise privée ?

2° la coopérative jouit-elle d'une certaine autonomie à l'égard de ses membres ?

C'est à la lueur de ces renseignements qu'il convient de chercher si une coopérative agricole donnée est ou non soumise à la législation du travail. N'oublions pas, au surplus, et pour terminer, que le législateur a voulu protéger le travail de la terre, et non pas le commerce de la terre. C'est d'ailleurs dans ce sens que légifère actuellement le gouvernement français.

ETUDE SOCIOLOGIQUE

Voyons maintenant, dans quelle mesure le droit du travail s'applique ou ne s'applique pas aux différents individus, pris isolément ou collectivement.

En ce qui concerne les Français, il va de soi que tous les Français sont soumis aux dispositions de ce droit, à l'exception toutefois, bien entendu, des fonctionnaires civils et militaires. On peut en dire autant, d'une façon générale, pour les sujets français. Toutefois, et ainsi que nous aurons l'occasion de le montrer — à propos des syndicats professionnels, par exemple — les sujets français ne jouissent pas de tous les droits des citoyens français. Le fait est particulièrement important, étant donné l'existence d'un noyau relativement considérable d'Algériens dans l'Oriental marocain.

Nous avons vu, par ailleurs, en étudiant l'organisation administrative et la technique législative, que les Etats-Unis d'Amérique n'ont pas renoncé à leurs privilèges capitulaires. Le droit du travail ne s'applique donc pas aux ressortissants américains, sauf si ceux-ci en font la demande. Nous aurons l'occasion de noter, dans le chapitre relatif aux organes assurant l'application de la législation du travail, les quelques dérogations qui ont été apportées à ce principe.

Par contre, les autres personnes de nationalité étrangère vivant dans ce Protectorat sont soumises au droit du travail, dont on peut dire qu'il s'applique à presque tous les européens.

Présentée ainsi, cette affirmation, juste en droit, est excessive en fait. En effet, nous aurons fréquemment l'occasion de montrer que telle disposition législative n'a jamais fait l'objet que d'une application très relative, et que parfois même n'ont pas été promulgués les arrêtés d'application.

Il convient de signaler, en outre, que s'il est bon de dire que tel texte est applicable dans tels cas bien définis, il est non moins désirable de s'assurer que ce texte est réellement appliqué. Autrement dit, ordonner est un chose, contrôler l'exécution en est une autre. Il importe, en ce qui concerne le droit du travail, de se rappeler que le trop petit nombre des inspecteurs du travail a déplacé, en fait, les limites du champ d'application de ce droit. On peut dire, sans exagération, que souvent la législation du travail a été appliquée presque uniquement par les employeurs qui ont bien voulu respecter ses dispositions.

En ce qui concerne les indigènes, la situation se présente sous un autre aspect. Nous avons vu, dans l'étude juridique qui précède, dans quelle mesure la législation du travail s'appliquait ou ne s'appliquait pas à telle profession nettement déterminée. Nous n'avons pas été amenés, alors, à faire de distinctions suivant que l'employeur était européen ou indigène. Nous ne nous sommes pas préoccupé davantage de connaître la nationalité du salarié. Pourquoi ? Parce que, si l'on excepte quelques textes touchant directement l'ordre public (dahir sur les syndicats professionnels et les conventions collectives, par exemple), la législation du travail accorde aux salariés indigènes les mêmes garanties qu'aux salariés européens, cependant que les employeurs indigènes sont soumis aux mêmes prescriptions que leurs collègues européens.

Tel est le principe, parfaitement valable en ce qui concerne la « législation du travail » mais qui ne joue qu'avec de grandes réserves au regard du « droit du travail ».

En effet, le législateur s'est rendu parfaitement compte, dès le début, de l'inutilité et du danger d'une assimilation complète du travailleur indigène au travailleur européen. Ce n'est pas en vain que l'un et l'autre appartiennent à des civilisations différentes dans leur essence et dans leur origine. Mais le Protectorat a voulu témoigner de sa volonté d'élever toujours davantage les protégés de la France dans la hiérarchie des valeurs humaines, et c'est pourquoi il a admis l'assimilation de principe des indigènes aux européens. Il n'y a eu d'exception, nous l'avons déjà indiqué, qu'en ce qui concerne les questions touchant à la nature même du Protectorat. C'est ainsi qu'il a été décidé que le droit de protection des travailleurs indigènes ne devait appartenir qu'à l'autorité légale de tutelle. Il ne pouvait donc être question de permettre aux syndicats européens d'admettre des indigènes dans leurs organisations, ce qui les aurait inévitablement conduits à assurer la défense des intéressés. Il ne pouvait être question da-

vantage — compte tenu de la structure monarchique de l'Empire chérifien — de permettre aux salariés indigènes de former entre eux des syndicats professionnels. La même objection est et reste valable au regard des conventions collectives de travail.

Toutefois, à côté de cette affirmation de principe : assimilation presque complète des indigènes aux européens, l'Administration a dû tenir compte des nécessités de l'application pratique, qu'elle a voulu beaucoup plus souple et nuancée. Il ne pouvait s'agir, sous prétexte de manifester des sentiments altruistes, de risquer d'écraser ou de dissocier la société indigène en lui infusant, de force, des idées et des lois qu'elle n'était nullement préparée à comprendre ou à assimiler. Cette politique du pavé de l'ours n'aurait pas manqué de produire les plus détestables effets. Aussi, convient-il de louer le Gouvernement d'avoir su, dans une certaine mesure, distinguer entre le droit et le fait.

C'est ainsi qu'il a été admis, en pratique, que si la législation du travail doit s'appliquer aux employeurs indigènes habitant les villes européennes et aux employeurs indigènes habitant les médinas où ils exercent une profession ou un commerce « à l'européene », par contre, ne doivent pas être assujettis à cette législation les petits patrons des médinas exerçant leur métier dans le cadre de leur activité traditionnelle. On peut même préciser que le Service du Travail recommande à ses inspecteurs du travail de ne pas dresser de procès-verbaux dans les médinas.

De cette attitude de fait adoptée par l'Administration, il résulte que la quasi totalité des employeurs indigènes ne sont pas soumis, en pratique, aux règles du droit du travail.

Cette attitude, heureuse en elle-même, n'est pas sans entraîner parfois quelques inconvénients. Il n'est pas toujours aisé, en effet, de préciser si telle ou telle entreprise marocaine travaille « à l'européenne » ou « à l'indigène ». Dans le doute on opte pour cette dernière solution, ce qui signifie que l'entreprise en question n'aura pas à supporter les charges sociales imposées à ses consœurs européennes. Son prix de revient en sera diminué d'autant, cependant ses ventes augmenteront dans une notable proportion. Il en résulte une préjudice certain pour les maisons européennes.

Etudions maintenant la question de l'application de la législation du travail aux indigènes, en nous plaçant de l'autre côté de la barrière, c'est-à-dire en considérant le point de vue des salariés indigènes.

Si les travailleurs indigènes sont employés dans des industries ou commerces européens travaillant à l'européenne, ils bénéficient des mêmes avantages que les travailleurs européens, sauf, toutefois, en matière de syndicats professionnels et de conventions collectives. En outre, et dans quelques cas très rares, des mesures spéciales d'application ont été adoptées en ce qui les concerne. C'est ainsi, par exemple, que la victime marocaine d'un accident du travail peut demander, à l'expiration des trois années prévues pour le délai de révision, que le capital

nécessaire à l'établissement de la rente serve à constituer sur sa tête une rente viagère réversible, par moitié au plus, sur la tête son conjoint. Ainsi donc, et sur le plan proprement social, les salariés marocains des entreprises européennes bénéficient des mêmes avantages que leurs camarades français.

Il n'en est pas de même, par contre, des indigènes travaillant dans la médina chez un patron marocain. Ils ne peuvent prétendre à aucune des dispositions de la législation française du travail, bien qu'ils en aient souvent exprimé le désir. Les inspecteurs du travail, qui ont fréquemment reçu leurs doléances, ont dû se borner à faire des recommandations aux artisans et commerçants marocains. Il y a là une situation de fait qu'il serait désirable de modifier dans certains cas.

Pour conclure, on peut dire qu'en fait le droit du travail au Maroc ne s'applique qu'à un nombre restreint d'individus, appartenant principalement au commerce et à l'industrie, parmi lesquels on compte un grand pourcentage d'européens. Situation qu'il est facile d'expliquer, sinon de justifier.

TRAITS CARACTERISTIQUES DU DROIT DU TRAVAIL

Pour bien comprendre le droit du travail marocain, il faut d'abord bien connaître l'atmosphère dans laquelle on procède à son élaboration.

La durée du travail et la règlementation du travail ont fait l'objet de nombreux textes de 1936 à 1938.

Cette activité législative s'est manifestée parfois sous forme de crises aiguës. L'année 1926 a vu paraître des dahirs organiques relatifs à la durée du travail, à la règlementation du travail, au paiement des salaires, et, en 1927, aux accidents du travail. En 1936, nouvelle poussée : paiement des salaires, salaire minimum ; cautionnements ; durée du travail — sans compter les multiples arrêtés dits d'application.

Bien entendu, cette abondance n'est pas sans entraîner quelques accrocs. « Plurimae leges, pessima res publica » disait déjà Tacite. Nous nous bornerons à citer quelques exemples du caractère souvent hâtif de la législation marocaine :

— confusion des questions de fond et des mesures accessoires (art. 2 bis du dahir organique du 18 juin 1936 relatif au paiement des salaires) ;

— même question réglée par deux textes différents (le salaire minimum fait l'objet des dahirs des 18 juin 1936 et 12 avril 1941) ;

— texte législatif incomplet (en 1936, lors de la fixation des salaires minima, on ne tient pas compte des femmes et des enfants) ;

— abrogation d'une loi par un simple décret (l'Arrêté Viziriel du 4 juillet 1940 abroge les dispositions du dahir du 23 septembre 1939) ;

— violation des principes de la non rétroactivité des lois péna-

les et de la légalité des délits et des peines (dahir du 8 juin 1937, modifiant le dahir du 18 juin 1936 relatif à la durée du travail : dahir du 24 octobre 1941 complétant le dahir du 12 avril 1941, relatif au régime des salaires);

— textes hâtifs dans la forme (dahir du 5 mars 1930 portant création d'un Conseil de Prud'hommes à Casablanca : c'est un démarquage malheureux du décret métropolitain instituant le Conseil de Prud'hommes d'Epernay);

— textes hâtifs dans le fond (dahir du 5 mai 1937 sur les congés payés).

Cela étant signalé, étudions rapidement la législation marocaine du travail. Cette étude peut être divisée en quatre grandes périodes.

Jusqu'en 1926, la législation du travail n'existe pratiquement pas au Maroc, si l'on excepte quelques mesures fragmentaires et très limitées.

En 1926, et sous l'impulsion du Gouvernement français de l'époque, est promulguée la première législation consacrée aux questions du travail avec les trois dahirs du 13 juillet 1926 : sur les salaires, sur la durée du travail, et sur la réglementation du travail. L'année 1927 voit naître le dahir du 25 juin concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail. En 1929, paraît le dahir du 16 décembre portant création de conseils de prud'hommes, et, en 1930, le dahir du 18 décembre instituant le repos hebdomadaire.

En 1936, on connaît les événements qui se déroulèrent en France à cette époque. Comme en 1926, le Protectorat ressent les contre-coups de la vague sociale qui déferle sur la Métropole. Quatre dahirs, portant tous la date du 18 juin, vont dès lors réglementer: le paiement des salaires, le salaire minimum, les cautionnements, et la durée du travail, cependant qu'un dahir du 24 décembre 1936 autorise la création de syndicats professionnels. Le 5 mai 1937 est promulgué un dahir instituant un congé payé dans l'industrie, le commerce et les professions libérales. L'année 1938 voit le dahir du 26 février autoriser les conventions collectives, et le dahir du 13 juillet réglementer l'émigration des travailleurs marocains.

Cette nouvelle série législative est plus « avancée » que la précédente. Elle se rapproche davantage de la législation métropolitaine, au moins en principe ; car, en pratique, elle admet de nombreuses dérogations qui rendent possibles bien des assouplissements. On peut dire, très sommairement, que l'on tend nettement à introduire la législation française d'avant 1936 (introduction de la loi de 8 heures et non de la semaine de 40 heures ; en matière syndicale, on copie la loi de 1884, non celle de 1936, cependant que pour les conventions collectives, c'est la loi de 1919 qui sert de modèle).

Avec l'année 1939 et la guerre, nous entrons dans la quatrième période. Cette fois, on suit la Métropole. Et ce sont : les dahirs de 1940 et 1941 sur les congés payés; le dahir de mai 1940 sur l'embauchage et la rupture du contrat de travail des spécialistes; le

dahir d'octobre 1940 sur les cumuls familiaux. On tient, semble-t-il, à se rapprocher toujours davantage de la législation métropolitaine. Sans doute cette tendance, nouvelle pour le Maroc, est-elle imposée par les aspirations autoritaires de l'Etat français dont la nature même exige qu'il ait bien en mains tous les leviers de commande de l'Empire (1).

Notons, par ailleurs, que cette influence de la Métropole sur le Maroc social a toujours existé. Les poussées législatives de 1926 et de 1936 sont évidemment la conséquence directe des événements qui se sont déroulés en France aux mêmes époques. Ces répercussions sont normales et souhaitables, en ce sens qu'elles sont un témoignage vivant des liens très sensibles qui unissent la France à son Empire. Toutefois, d'une façon générale, et notamment en matière sociale, il y aurait le plus grand intérêt à ce que certains territoires d'outre-mer ne soient pas considérés uniquement comme « un des 89 départements français ». L'esprit de rigueur scientifique est certes une excellente chose, mais encore faut-il en faire un usage raisonnable, sous peine d'en bannir la raison. Or, nous estimons que l'on a fait fausse route en introduisant, sous la forme où cela a été fait, des mesures telles que, par exemple, la création des prud'hommes en 1930, l'institution des congés payés en 1936, ou encore le régime des congés payés ou celui des cumuls familiaux en 1940. Et nous ne sommes pas sûrs que d'aucuns — en France et dans certains milieux du Maroc — ne soient pas un peu trop enclins, depuis le désastre de juin 1940, à accentuer cette tendance.

Certes les événements exigent des décisions rapides. Mais encore faut-il, répétons-le, ne pas oublier que l'homme n'est pas une machine, et que s'il y a des machines dans l'industrie et le commerce elles exigent d'être conduites avec art et prudence afin de pouvoir produire beaucoup, pendant longtemps, avec un prix de revient rentable.

Cette originalité nécessaire serait plus certainement obtenue si une collaboration plus étroite s'était établie entre l'Administration et les représentants des employeurs et des salariés (2). Certes, il y a eu hier le Conseil du Gouvernement, mais il était devenu rapidement une assemblée politique.

Reconnaissons, toutefois, avec satisfaction, que la création des groupements économiques en 1940 et l'institution des Conseils Economiques Régionaux en 1941 pourra apporter, au moins partiellement, une solution favorable à cette question. En outre, et

(1) Sur l'évolution de la législation sociale dans l'Empire, lire Algérie (« Bulletin d'Informations et de documentation d'Algérie » n° du 16 mai 1939) ; Indochine (« Etudes » n° de janvier 1939 ; *Problèmes de travail en Indochine*, par J. Goudal ; *La main-d'œuvre et la législation du travail en Indochine*, par R. Bunout, Bordeaux 1936) ; Etablissements français de l'Inde : *Problèmes du travail en Orient*, par M. Butler ; Vieilles colonies, Afrique Occidentale Française, Madagascar, Indochine, Etablissements français de l'Inde, Côte des Somalis (« Etudes », janvier 1938).

(2) Voir, par exemple, la protestation de la Chambre de Commerce de Casablanca au sujet du dahir du 31 octobre 1940 relatif au maintien de l'activité des entreprises industrielles et commerciales, in « Bulletin de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca », Janvier-février 1941, p. 3, et également le numéro de mars 1942.

c'est là une question de fait, un groupement patronal privé comme le Comité central des Industriels du Maroc semble bénéficier actuellement d'un grand crédit auprès de l'Administration du Protectorat, grâce à la forte personnalité de son président, M. Jacques Lefebvre.

Nous avons noté la propension trop grande de l'Administration à promulguer des textes législatifs hâtifs, sa tendance à l'assimilation avec la Métropole, ainsi que le manque de collaboration entre l'Administration, d'une part, et les employeurs et les salariés, d'autre part. Il convient, bien entendu, d'entendre toutes ces remarques avec toutes les nuances qu'entraîne nécessairement une appréciation portant sur un domaine aussi vaste et aussi subjectif que la politique du travail d'un pays.

En Europe, et en particulier en France, l'un des objets de la législation sociale est la protection et l'organisation du travail, car les salariés européens ont généralement tendance à vouloir travailler toujours plus, pour gagner toujours plus d'argent, afin de pouvoir satisfaire des besoins toujours plus nombreux et plus considérables.

En Afrique du Nord, et notamment au Maroc, le problème est tout autre. D'une part, des travailleurs européens coudoient des travailleurs indigènes : d'où manque d'homogénéité. D'autre part, les salariés indigènes n'ont pas, dans leur ensemble, cette volonté du gain toujours accru par un travail plus intense. Le nombre considérable de petits patrons travaillant seuls et de khammès témoigne de cet état d'esprit, qui a pour corollaire une tendance très accentuée au farniente. Paresse ? Infériorité ? Différence, a déjà répondu Lyautey.

De cette différence, il faut tenir compte, et bien se mettre dans la tête que la législation sociale au Maroc doit, au regard des salariés indigènes, avoir deux objets. D'une part, assurer aux intéressés le bénéfice des mesures humaines et sociales capables d'améliorer leurs conditions d'existence (notamment quant au logement, à la nourriture et à la prévention des accidents) : d'autre part, leur permettre de travailler quand ils le désirent et les encourager au travail. On a trop oublié que « la liberté du travail n'entre dans les lois d'un pays qu'après que l'obligation du travail est entrée dans les mœurs.

Ce sont là des notions fondamentales que l'on n'a pas toujours vues avec précision et clarté, notamment en créant un régime de travail et un régime de repos identiques pour les Européens et pour les Indigènes.

Manque d'idées générales également dans l'assimilation presque complète des travailleurs français aux travailleurs étrangers. Disons tout de suite que l'application du principe d'égalité des ressortissants européens sur le sol marocain prévu par les traités internationaux ne crée pas de difficultés impossibles à surmonter. Les mesures prises en matière de syndicats, de conventions collectives, de taxe de compensation familiale en apportent la preuve.

Nous pensons donc qu'il est possible de prévoir, dans le respect des traités internationaux, une organisation du travail français.

Cette conduite se double trop souvent d'un manque d'imagination, notamment en ce qui concerne le régime des congés. C'est ainsi que le travailleur marocain qui chôme généralement trois jours à l'occasion de chacune des quatre grandes fêtes indigènes annuelles, se voit attribuer, en outre, douze jours de congé payé par an. Il serait cependant relativement simple de concilier et les nécessités de la production et les aspirations humaines. C'est ainsi, également, que pour des raisons de politique indigène, les inspecteurs du travail ne pénètrent pas dans les médinas, ce qui signifie que les salariés indigènes travaillant dans les médinas ne bénéficient pas des dispositions de la législation sociale marocaine. A notre avis, c'est là une des faiblesses de cette législation. Nous pensons, ici encore, que si, par exemple, on avait chargé des médecins inspecteurs du travail de faire respecter les mesures législatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, la cause française y aurait gagné d'autant.

Empressons-nous de noter, toutefois, que certaines dispositions originales ont été prises qui se sont révélées particulièrement heureuses. C'est le cas, notamment, de la création de la carte de travail et de l'autorisation de cumul des droits à congé annuel pendant trois années.

Tout cela aboutit au fait que la législation du travail apparaît dans son ensemble comme étant faite par des Européens pour des Européens. Pas d'équivoque sur cette formule, qui signifie très exactement que l'on a pensé cette législation avec une mentalité européenne et comme si elle devait être appliquée uniquement à des Européens.

On dira peut-être, qu'après tout, cela n'a pas grande importance puisqu'en définitive si la législation du travail est, en principe, applicable aux salariés indigènes dans leur ensemble, elle ne l'est pas, en fait, pour la grande majorité d'entre eux (travailleurs des médinas et du bled notamment).

Cette objection est juste, nous l'avons déjà signalé et nous aurons l'occasion de le montrer. Mais elle est insuffisante, car la non-applicabilité de fait de la législation du travail à la grande masse des salariés indigènes est une lacune regrettable.

En effet, il est frappant de constater que si l'Administration est très prolixe en règlements, elle semble, par contre, ne pas se préoccuper suffisamment de faire appliquer ces mêmes règlements par tous les intéressés, même si l'on entend par là les seuls Européens. Cela s'explique par le trop petit nombre d'inspecteurs du travail chargés d'en surveiller l'application. Il n'en reste pas moins qu'il y a là un fait très regrettable, qui aboutit, dans la pratique, à ce que les prescriptions de la législation du travail sont surtout suivies dans les grandes entreprises et chez les petits patrons ayant un minimum de traditions sociales, c'est-à-dire, en fait, presque toujours uniquement chez les patrons fran-

çais, qui se trouvent ainsi handicapés par rapport à leurs concurrents étrangers (1).

En ce qui concerne l'application de la législation du travail, disons aussi que parfois, par une réaction souvent très explicable, les agents de l'administration se rendant compte de leur impuissance devant la tâche qui les accable, ont tendance à appliquer la lettre des textes beaucoup plus que leur esprit. D'où certaines frictions, et certains procès, au cours desquels la jurisprudence marocaine a généralement fait montre d'une grande souplesse.

Notons, en passant, que les juges marocains se sont acquis, en la matière, la réputation d'être accueillants et compréhensifs. C'est même cette tendance qui aurait conduit, dit-on, l'Administration à prévoir dans certains textes — par exemple dans le dahir du 12 avril 1941 relatif au régime des salaires — en plus des sanctions judiciaires, des sanctions administratives.

Nous avons insisté quelque peu sur ces questions parce qu'elles montrent bien que les problèmes du travail auraient pu recevoir une solution plus féconde.

Toutefois, et nous insistons là-dessus, que cette critique positive n'induise personne en erreur. Et notamment ceux qui, pour une raison ou une autre, n'ont jamais pratiqué une politique sociale quelle qu'elle soit, ou encore n'ont jamais eu la charge d'un empire colonial.

Pour comprendre, juger et tirer profit des lignes qui précèdent, il faut remplir ces deux conditions. Les Français les remplissent, ce qui n'est pas le cas de tous les peuples, ni de tous les hommes.

Notons, enfin, que l'on peut encore caractériser la législation du travail au Maroc en disant que c'est un droit individuel et privé, souple et modéré.

La législation marocaine du travail ne s'intéresse pratiquement qu'aux problèmes individuels du travail. Certes, il y a bien des textes réglementant les syndicats professionnels et accordant aux employeurs et aux salariés le droit de signer des conventions collectives. Mais ils ont, dans la réalité, une importance si réduite que l'on peut soutenir à bon droit que la législation marocaine est essentiellement individualiste. Le Maroc n'a donc pas suivi sur ce point le chemin qui a été parcouru ces dernières années par la France, l'Algérie et la Tunisie.

Par contre, la législation du travail fait des emprunts toujours plus importants au droit public. Ainsi en est-il en ce qui concerne la détermination des salaires, dont les intéressés ne peuvent pas toujours fixer les taux à leur gré. En outre, n'oublions pas que la législation et la réglementation du travail ressortent aux lois de police, donc au droit public.

Une autre caractéristique de la législation marocaine est sa

(1) Ceci ne signifie évidemment pas que tous les patrons français appliquent la législation du travail.

modération et sa souplesse. Si l'on excepte certains textes parus depuis 1940, presque toutes les dispositions législatives ou réglementaires sont inspirées de textes français antérieurs, comme esprit, à l'année 1936. La législation 1936 de la Métropole n'a presque pas eu de répercussions directes sur la législation marocaine, qui ne renferme que peu de dispositions hardiment novatrices. Les syndicats, les conventions collectives, les accidents du travail sont réglementés par des textes qui trouvent leur origine dans les lois françaises correspondantes : de 1884, de 1919 et de 1898, et non dans celles de 1936 ou de 1938.

En outre, presque toutes ces dispositions prévoient des assouplissements, des dérogations, des mesures particulières. Certes, toutes ces réglementations particulières peuvent apparaître comme parfaitement justifiées, étant donné que l'on se trouve dans un pays toujours neuf, dont on n'a pas encore trouvé le point d'équilibre social, et où peu d'industries sont comparables. Cependant, il faut bien reconnaître que, dans un pays peu homogène, elles peuvent constituer un danger — nullement chimérique, l'expérience l'a montré maintes fois — aggravé par le trop petit nombre d'agents chargés de faire appliquer tant les dispositions générales que les mesures particulières.

Enfin, et pour caractériser d'un mot le droit du travail au Maroc, disons qu'il est plus une réglementation du travail qu'un droit social, au sens ample que l'on donne aujourd'hui à cette expression.

DEUXIEME PARTIE

ÉTUDE RÉGLEMENTAIRE

TITRE I

LE CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

CHAPITRE I

GENERALITES

NATURE ET DEFINITION

En 1913, le premier législateur marocain s'est trouvé dans la nécessité de déterminer les règles applicables en matière de louage d'ouvrage et de louage de services.

Allait-il adopter les dispositions du droit musulman ? Celles-ci, à vrai dire, sont très succinctes et n'auraient pas permis la création d'un droit moderne du travail, même très modeste, comme ce fut le cas (1).

S'inspirer trop étroitement du Code Civil français aurait d'ailleurs abouti au même résultat. On sait, en effet, que dans ce der-

(1) Sur le louage d'industrie ou salariat en droit musulman, cf. le Précis ou Moktasar du jurisconsulte Khalil ben Iskah ben Moussa ben Chaib, qui vivait en Egypte au VIIIe siècle de l'Hégire, et est le principal interprète du rite malékite.

Rappelons, à ce propos, que l'interprétation du Coran a donné naissance à quatre rites : le rite hanéfiste, le rite malékite, le rite chaféite et le rite hambalite. Le rite malékite a prévalu en Afrique du Nord.

Par curiosité, citons ces quelques lignes consacrées au louage et extraites du *Précis élémentaire de droit musulman de l'école malékite d'Occident*, par O. PESLE (p. 125 et 126) :

« 130. — Les docteurs malékites rangent, comme on l'a vu, le louage dans la vente. Ils l'analysent : une vente de fruits.

« Ils distinguent trois types de contrats : le louage de services (ijara), le louage de choses (qira), le louage d'industrie (joâl).

« 131. — Le louage est, en droit malékite, comme en droit romain, un contrat consensuel, synallagmatique parfait, par lequel une personne promet à une autre, moyennant une redevance qui est ordinairement en argent, la jouissance d'une chose, la prestation de ses services ou l'exécution d'un ouvrage déterminé.

« 132. — Le bailleur, celui qui reçoit la redevance, s'appelle le quri dans le louage des choses, moustajar dans le louage de services ; le locataire, celui qui le paie, s'appelle mouqtari dans le premier cas, ajir dans le second. Dans le cas du joâl, c'est celui qui entreprend le travail qui va recevoir l'argent.

« 133. — Les docteurs malékites définissent le qira une vente de fruits d'éléments non humains, l'ijara et le joâl une vente de fruits de l'activité humaine.

nier le « contrat de travail » n'est pas défini et que l'expression « contrat de travail » n'y figure même pas (1). Cela s'explique fort bien, il est vrai, par le fait que les rédacteurs du Code Civil étaient nourris des ouvrages du jurisconsulte orléanais Pothier, lequel considérait que l'organisation du travail, fixée par les statuts des corporations dont les règles étaient arrêtées par ordonnances royales, relevait du droit public et non du droit privé. On sait, d'ailleurs, que cette vieille notion connaît depuis quelques années une fortune grandissante, que nous estimons justifiée.

Quoi qu'il en soit, le premier législateur marocain s'est bien gardé de recopier purement et simplement les lois métropolitaines, beaucoup plus sage et habile en l'occurrence que certains de ses successeurs. Sous l'impulsion de M. Berge, qui occupa le premier le siège de Premier Président de la Cour d'Appel du Maroc, il a consacré au contrat de travail le chapitre II du Titre III du dahir du 12 août 1913 formant Code des Obligations et Contrats (C.O.C. (2).

Ce chapitre s'écarte de la loi française et reproduit les articles relatifs au louage de services du Code Tunisien des Obligations et des Contrats, promulgué par décret beylical du 15 décembre 1906. Ce décret apparaît comme une tentative de conciliation entre le droit européen et le droit musulman. M. Goulven a écrit à son sujet : « C'est un texte composite, formé d'idées françaises, suisses, allemandes, italiennes, espagnoles et, en même temps, inspiré du Digeste et d'auteurs arabes » (3). Aujourd'hui, notamment après les travaux de M. le Doyen Milliot, ce rapprochement du droit romain et du droit musulman n'est plus pour nous surprendre.

Il n'en était pas de même autrefois, et le Président Berge a insisté longuement sur ce rapprochement dans son introduction au Code des Obligations et des Contrats (4).

Plus précis que le Code Civil, l'article 723 C.O.C., premier ali-

---

« 134. — La durée du louage de services doit toujours être fixée. Elle ne saurait dépasser 15 à 20 ans.

« Contrairement à ce qui s'est passé à Rome où la locatio operarum n'a jamais eu un bien grand développement en raison de la dépendance des membres de la domus, le louage de services a connu, en Andalousie et dans les villes du Maroc, un merveilleux développement. Il a abouti à la constitution des puissantes corporations d'artisans de l'art hispano-mauresque.

« 136. — Le joâl est un contrat relatif à un travail à faire à l'entreprise moyennant une rémunération fixée d'avance.

« Mais, à la différence du droit romain et de notre droit, où il s'agit essentiellement d'une chose remise par le propriétaire à l'entrepreneur, le droit malékite n'envisage ici que deux hypothèses principales : les soins à donner à un malade (ralil) par un médecin (tabib), et la conduite d'un procès par un tiers moyennant une fraction de l'objet du litige.

« Dans les deux cas, le salaire n'est dû que si l'entreprise est menée à bonne fin ».

(1) Contre l'utilisation de cette expression, cf. PLANIOL. *Traité élémentaire de Droit Civil*. Tome II p. 666. IIe édition. Paris 1931.

(2) Articles 723 et 781, modifiés par les dahirs des 8 avril 1938 et 26 septembre 1938, parus respectivement aux B.O. numéros 1340 du 1er juillet 1938 et 1362 du 2 décembre 1938.

(3) Revue « Questions pratiques de Droit ouvrier, économique, politique et social ». Avril 1927. Lyon.

(4) *Codes et lois en vigueur dans le Protectorat français du Maroc*. Publications de l'Office de législation étrangère et de Droit International. Edition officielle. Tome I, p. 291 ss.

néa, donne du louage de services ou de travail la définition suivante : « Un contrat par lequel l'une des parties s'engage, moyennant un prix que l'autre partie s'engage à lui payer, à fournir à cette dernière ses services personnels pour un certain temps ou à accomplir un fait déterminé. » Comme on le voit, cette définition est proche de celle que donnent du contrat de travail MM. Capitant et Cuche dans leur « Précis de législation industrielle » : « Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre, moyennant une rémunération en argent fixée soit par jour, par semaine ou par mois, soit d'après le travail accompli » (1). Ces derniers mots nous conduisent à la définition du louage d'ouvrage donnée par l'article 723, 2ème alinéa C.O.C. : « Le louage d'ouvrage est celui par lequel une personne s'engage à exécuter un ouvrage déterminé, moyennant un prix que l'autre partie s'engage à lui payer. »

Ainsi donc, en droit marocain, le contrat de travail apparaît comme un contrat de droit privé, basé sur le rapport de la dépendance économique.

S'il est vrai qu'il serait excessif de prétendre que l'on a écarté complètement le lien de subordination auquel restent attachés un grand nombre de civilistes, il n'en reste pas moins qu'en cette matière le premier législateur marocain a su faire preuve d'une certaine hardiesse, qu'il convenait de souligner.

Aurait-il été opportun d'introduire dans ce Protectorat, dès le début, la notion même d'un droit public spécifiquement social ? Nous ne le pensons pas. D'une part, il n'aurait pu s'appliquer aux anciennes corporations indigènes; d'autre part, il ne pouvait évidemment être question d'organiser et d'encadrer dans des règles forcément strictes des notions aussi vivantes et mouvantes que celles qui touchent la législation du travail dans un pays en pleine croissance. Enfin, le concept même de droit social est encore trop récent pour que l'on puisse reprocher au premier législateur marocain de l'avoir ignoré.

Toutefois, nous tenons à préciser que nous ne pouvons souscrire à ces lignes écrites en 1931 par M. Ernest Bouy : « Au Maroc, le législateur, soucieux de ne pas entraver l'essor d'un pays neuf, n'a apporté à cette matière (le contrat de travail) qu'une réglementation sommaire et strictement indispensable. Les parties observent le plus souvent les usages en vigueur » (2). Pour être franc, on doit reconnaître que, dans ce pays si jeune, « les usages en vigueur » apparaissent comme étant souvent inexistants et toujours très lâches. C'est sans doute pourquoi, dès 1926, avaient été posés les premiers jalons d'une législation marocaine du travail avec, d'une part, deux dahirs en date du 13 juillet 1926 —

(1) Capitant et Cuche. — *Précis de Législation industrielle.* Librairie Dalloz, Paris-1939. A cette définition, opposons celle de M. Rouast qui reste fidèle au criterium de la subordination : le contrat de travail est une « convention par laquelle une personne met son activité professionnelle à la disposition d'une autre personne de manière à l'exercer sous la direction de celle-ci moyennant une rémunération forfaitaire appelée salaire ».

(2) *Le contrat de travail en droit marocain,* par E. Bouy, Penant. Janvier 1931, III, p. 1 ss.

l'un sur la réglementation du travail et l'autre sur le paiement des salaires, ce dernier abrogé depuis 1936; et, d'autre part, trois dahirs en date du 25 juin 1927 sur les accidents du travail.

Entre ces deux extrêmes, il y a place pour un droit du travail adapté aux hommes de ce pays, ainsi que nous aurons l'occasion de le montrer.

Nous n'insisterons pas davantage sur cette question, nous bornant à indiquer qu'en droit marocain, comme en droit français, le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

ELEMENTS CONSTITUTIFS

Comme en droit français, les éléments constitutifs peuvent être rangés au nombre de quatre : capacité des parties, consentement des parties, objet licite, salaire.

CAPACITE

Cette première condition relève du statut personnel du contractant, c'est-à-dire de la législation de son pays d'origine. Tel est le principe posé par les articles 1, 2 et 3 du dahir du 12 août 1913 sur la condition civile des Français et des étrangers (1).

Mais l'application de ce principe n'est pas sans souffrir quelques exceptions, notamment, du fait que la jurisprudence (2) a estimé, à bon droit, que les lois métropolitaines concernant la réglementation du travail ne sont pas des lois de statut personnel, consacrant des droits attachés à la personne et suivant le Français travaillant sur le territoire, juridiquement étranger, du Protectorat de la France au Maroc. Il s'agit de lois de police entraînant l'application de la loi locale

En outre, il convient de ne pas oublier que l'article 13 de ce

(1) Art. 1er. — « Les Français jouissent dans le Protectorat français du Maroc de tous les droits privés qui leur sont, en France, reconnus par la loi française ».

Art. 2. — « Les étrangers y jouissent des mêmes droits privés que les Français, sans conditions ou restrictions autres que celles qui résultent de leur loi nationale ».

Art. 3. — « L'état et la capacité des Français et des étrangers sont régis par leur loi nationale ».

Les termes des deux premiers articles sont à rapprocher des articles 1 et 2 de la Convention franco-italienne du 28 septembre 1896, qui fait peser une si lourde hypothèque sur la Tunisie, notamment en ce qui concerne la législation du travail :

Art. 1er. — « Les Tunisiens en Italie, et les Italiens en Tunisie, seront reçus et traités, relativement à leurs personnes et à leurs biens, sur le même pied et de la même manière que les nationaux et les Français ».

Art. 2. — « Les Tunisiens en Italie et les Italiens en Tunisie sont admis, sans conditions ou restrictions autres que celles résultant de lois de leur propre pays, à la jouissance des mêmes droits civils que les nationaux et les Français ».

(2) Jug. Trib. de Paix Casablanca, 30 mai 1929. Beaufils contre S.A. Maison Lévy Nouveauté (Penant 1930-II, p. 17). Un arrêt de la Cour d'Appel de Rabat décide que l'application de l'art. 13 du dahir sur la condition civile des Français et des étrangers ne peut résulter du seul fait que le conseil d'administration d'une société a pris en France des délibérations relatives à ses relations avec son directeur général au Maroc. (Liquidation judiciaire Parent contre Badrul - Arrêt du 8 décembre 1931 ; Penant, Janvier 1934).

même dahir dispose que « les conditions de fond et les effets des contrats sont déterminés par la loi à laquelle les parties ont eu l'intention expresse ou tacite de se référer ». Si ces éléments ne fournissent aucune indication sur la volonté présumée des parties, « le juge aura égard à la loi de leur domicile commun, à leur loi nationale commune et, si elles n'ont ni domicile dans le même pays, ni nationalité connue, à la loi du contrat ». Le juge a donc ici un large pouvoir d'appréciation, qui lui permet d'appliquer soit la loi du statut personnel du contractant (1), soit une autre loi.

Retenons, toutefois, qu'il convient de se reporter au statut personnel des intéressés pour connaître leur capacité à être partie à un contrat de louage de services.

C'est ainsi qu'il a été jugé que doit être réputé émancipé le mineur musulman entré lui-même dans les liens d'un contrat de louage de services et se comportant comme un ouvrier travaillant pour son compte, la majorité, en droit musulman, ne dépendant pas de l'âge (2).

On peut donc estimer, bien que l'article 726 C.O.C. dispose que « la femme mariée ne peut engager ses services comme nourrice ou autrement qu'avec l'autorisation de son mari », que la femme française pourrait revendiquer le bénéfice des dispositions de l'article 215 du Code Civil, modifié par la loi du 18 février 1938, aux termes duquel « la femme mariée a le plein exercice de sa capacité civile » (3).

En ce qui concerne la capacité de s'obliger, nous nous bornerons à rappeler que « le louage d'ouvrages et celui de services ne sont valables que si les parties contractantes ont la capacité de s'obliger ; l'interdit et le mineur doivent être assistés par les personnes sous l'autorité desquelles ils sont placés. » (Art. 725 C.O.C.)

D'autre part, « le mineur et l'incapable, qui ont contracté sans l'autorisation de leur père, tuteur ou curateur, ne sont pas obligés, à raison des engagements pris par eux, et peuvent en demander la rescision dans les conditions établies par le présent dahir. Cependant, ces obligations peuvent être validées par l'approbation donnée par le père, tuteur ou curateur, à l'acte accompli par le mineur ou l'incapable. Cette approbation doit être donnée en la forme requise par la loi » (art. 4 C.O.C.).

---

(1) Cf. dans ce sens : Arrêt Busset contre Larquier du 27 juin 1923. R.A.C.A. Rabat - Années 1923-1924, p. 243.

(2) Arrêt Rabat, 26 décembre 1930 (Arbi ben Ahmed Ourchid contre Bamoun et Gomez. R.A.C.A. Rabat, Juillet 1931, p. 179).

(3) Le deuxième alinéa de l'art. 215 Code Civ. réserve les restrictions à cette capacité qui découlerait du régime matrimonial adopté.

Une restriction, dans un contrat de mariage, tendant à subordonner l'exercice d'un métier ou d'une profession pour la femme à l'autorisation du mari serait-elle valable ? A notre connaissance il n'existe pas encore de jurisprudence sur ce point.

Rappelons, à cette occasion, que « la loi de 1907 sur le salaire de la femme mariée n'est pas applicable aux étrangers du Maroc. Cette thèse a été consacrée par un arrêt de la Cour d'Appel de Rabat rendu le 23 février 1929 dans l'affaire Arne contre Arne. Cependant les dispositions de cette loi sont considérées en France comme d'ordre public absolu et par suite applicables aux étrangers (Cass. req. 27 mars 1922, D. 1923, p. 11 Aff. Terresthenko), P. Stéfani. — *Les Libertés publiques au Maroc*, p. 160.

Notons, enfin, qu'aux termes de l'article 2 du dahir du 15 novembre 1934, réglementant l'immigration en zone française de l'Empire Chérifien, « les personnes immigrant en zone française pour y exercer une profession salariée ou y occuper un emploi au pair doivent être munies d'un contrat de travail préalablement visé par le bureau du travail à Rabat ». L'engagement d'un immigrant non bénéficiaire d'un tel contrat serait donc nul. Etant donné qu'il s'agit d'une loi d'ordre public, nous estimons que cette nullité pourrait être invoquée même par l'intéressé. A notre connaissance, il n'existe pas de décision de jurisprudence sur ce point.

CONSENTEMENT

Le contrat n'est parfait que par l'accord des parties, ce qui écarte à priori le travail obligatoire (1), les corvées (qui ont été abolies par le dahir du 10 juillet 1924 réglementant la taxe des prestations), et l'esclavage (2). Toutefois, la législation d'exception, née des circonstances actuelles, a apporté quelques dérogations à ce principe, ainsi que nous aurons l'occasion de le voir, en étudiant « l'organisation du travail ».

Bien entendu, le consentement peut être tacite, et il l'est généralement, ce qui peut parfois donner lieu à des surprises. Citons, par exemple, cet arrêt de la Cour d'Appel de Rabat décidant, malgré les dénégations de l'intéressé, qu'un chômeur travaillant sous

(1) Le travail obligatoire est le travail obtenu par des moyens indirects destinés à combattre l'oisiveté de certains indigènes ; parmi les moyens indirects on peut citer l'établissement de l'impôt personnel ou la définition et la répression du vagabondage. On peut le distinguer du travail forcé, obtenu par voie de réquisition de l'autorité administrative.

D'une façon générale le travail obligatoire et le travail forcé n'existent que dans les pays qui souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre, ce qui est le cas de l'Afrique noire et de Madagascar (Cf. « Revue Internationale du travail », Juillet 1939, p. 95 à 97), ou encore dans ceux qui souffrent d'une mauvaise répartition de la main-d'œuvre, en Asie par exemple. Sur ces questions cf. *Le travail obligatoire dans les colonies africaines*, par René Mercier, Edit. Larose, Paris 1933 et *Précis de législation coloniale*, par Rollan et Lampue, Lib. Dalloz, Paris 1936. Voir également *Contrats de travail des travailleurs indigènes*. Analyse et critique du rapport publié par le « B.I.T. », lors de la 25e session de la Conférence du Travail à Genève, le 24 juillet 1939, in « Nouvelle Revue internationale du Travail » n° 1, Janvier 1941 « éditée sur l'ordre du Dr Robert Ley par le « Zentralamt für internationale sozialgestaltung » en collaboration avec l'Institut Scientifique du Travail du Front Allemand du Travail, Berlin.

Si les prestations subsistent au Maroc — alors qu'elles ont été supprimées au Sénégal en 1938 — on ne peut pas dire que le travail forcé et le travail obligatoire soient autorisés. Toutefois, il faut bien reconnaître qu'il existe parfois certaines habitudes que l'on peut difficilement classer dans une catégorie juridique donnée. Il en est de même pour l'esclavage. On peut dire qu'au Maroc beaucoup de familles de notables ont leurs esclaves, au sens antique du mot. C'est ainsi que la « dada » (nourrice) est souvent une esclave.

(2) En ce qui concerne les indigènes, l'esclavage privé n'a pas été aboli au Maroc, contrairement à ce qui a eu lieu dans les colonies françaises, en application du décret-loi du 27 juillet 1848. Cette abstention du Protectorat s'explique par des considérations d'ordre social et politique.

La vente et l'acquisition d'esclaves, par succession, par exemple, est autorisée, et des jugements ont été rendus en cette matière par le Tribunal d'Appel du Chraa (Arrêt du 7 juillet 1936. Milliot Tome II, p. 273 ; Revue marocaine 1931, II, p. 22). Toutefois des mesures administratives ont été prises pour éviter des abus : suppression des marchés d'esclaves ; libération d'office des esclaves qui refusent de demeurer chez leur maître.

les ordres d'un préposé d'une municipalité doit être considéré comme dans les liens d'un contrat de travail (1).

Cet accord tacite transforme-t-il le contrat de travail en un contrat d'adhésion ? Il s'agit là d'une question spécifiquement doctrinale ne présentant en droit marocain aucune caractéristique particulière. Nous ne l'aborderons donc pas. Disons simplement qu'en fait, pour la totalité des salariés indigènes, le contrat de travail est réellement un contrat d'adhésion. Avec une main-d'œuvre non spécialisée, instable et interchangeable, et illettrée au surplus, il ne saurait en être autrement.

Indiquons, d'autre part, qu'aucun texte marocain ne traite du règlement d'atelier qui fixe les conditions du travail, que les salariés sont réputés avoir accepté lors de leur embauchage (2). Il n'en est fait mention que dans l'article 9, 1° du dahir du 18 juin 1936 (relatif au paiement des salaires, aux économats, au marchandage et au contrat de sous-entreprise) qui dispose que le taux des amendes sera fixé par un règlement intérieur. Ce règlement devra être affiché dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux où se fait habituellement la paye du personnel. Il sera facilement lisible et accessible. Un duplicata de ce règlement et de toutes les modifications qui y seraient apportées sera adressé à l'inspecteur du travail de la circonscription, ainsi qu'au secrétaire-greffier du Conseil de Prud'hommes ou, à défaut, du Tribunal de Paix du ressort. Ainsi donc, le règlement d'atelier régulièrement affiché et déposé doit être considéré comme valable (3).

Etant donné la mentalité si particulière de certains patrons méditerranéens, nous pensons que l'Administration aurait fait œuvre utile en obligeant les entreprises occupant plus de 5 ou 10 ouvriers, par exemple, à établir un règlement d'atelier contenant les mesures relatives aux conditions d'embauchage et de salaire, à l'organisation intérieure du travail, à l'hygiène et à la sécurité, etc. A l'égard des salariés (les indigènes, en particulier), ce serait une bonne mesure contre l'exploitation; à l'égard des employeurs (des Français, en particulier), ce serait un bon remède contre la concurrence déloyale (4).

Nous n'insisterons pas sur les vices susceptibles de faire obstacle à la validité du consentement. Ce sont les mêmes qu'en droit français : erreur, violence, dol. La rédaction des articles du Code

(1) Arrêt Rabat 10 octobre 1936 (Bayos contre Ville de Casablanca) R.A.C.A. Rabat, Juillet 1937 - p. 207.

(2) Le Code du Travail n'est pas beaucoup plus explicite (Cf. C.T.L.I. art. 22a).

(3) Suivant le dahir du 26 septembre 1938, qui a complété l'art. 754 C.O.C., le réglement d'atelier pouvait contenir une clause supprimant de part et d'autre le délai congé. Cela n'est plus possible aujourd'hui, comme nous aurons l'occasion de le voir en étudiant l'extinction du contrat de travail.

(4) En Indochine, le décret du 30 novembre 1936 « portant réglementation des conditions de travail des indigènes indochinois et assimilés » oblige les entreprises industrielles, minières et commerciales employant plus de vingt-cinq ouvriers à établir un réglement d'atelier. Cf. *Problèmes du travail en Indochine*, par J. Goudal, p. 138.

des Obligations et Contrats qui leur sont consacrés est directement inspirée des articles 1109 et suivants du Code Civil (1).

A ces trois vices, l'article 54 C.O.C. ajoute la maladie et autres cas analogues, suivant en cela l'exemple des jurisconsultes musulmans, dont certains — tels Khalil et Zarkaoui — considèrent la démence et l'imbécillité comme cause de nullité (2).

Enfin, en ce qui concerne la lésion, et à la différence de l'article 1305 Code Civil qui réserve au mineur le droit à rescision pour cause de lésion, l'article 55 C.O.C. dispose que « la lésion donne ouverture à la rescision lorsque la partie lésée est un mineur ou un incapable, alors même qu'il aurait contracté avec l'assistance de son tuteur ou conseil judiciaire dans les formes déterminées par la loi, et bien qu'il n'y ait pas dol de l'autre partie. Est réputée lésion, toute différence au delà du tiers entre le prix porté au contrat et la valeur effective de la chose ».

Notons, enfin, qu'en application de l'article 19 C.O.C. « les modifications que les parties apportent d'un commun accord à la convention, aussitôt après sa conclusion, ne constituent pas un nouveau contrat, mais sont censées faire partie de la convention primitive, si le contraire n'est exprimé ». Toutefois, la Cour d'Appel de Rabat a estimé (3) que lorsque les stipulations originaires d'un contrat de louage de services n'ont été observées par l'une ni par l'autre des parties contractantes, leurs accords postérieurs ne doivent pas être considérés comme de simples modifications apportées à la convention primitive, mais en réalité comme un nouveau contrat. L'article 19 C.O.C. ne peut recevoir dans ce cas son application.

---

(1) Art. 41 C.O.C. — « L'erreur peut donner ouverture à rescision lorsqu'elle tombe sur l'identité ou l'espèce, ou bien sur la qualité de l'objet qui a été la cause déterminante du consentement ».

Art. 42. C.O.C. — « L'erreur portant sur la personne de l'une des parties ou sur sa qualité ne donne pas ouverture à résolution, sauf le cas où la personne ou sa qualité ont été l'une des causes déterminantes du consentement donné par l'autre partie ».

Art. 46. C.O.C. — « La violence est la contrainte, exercée sans l'autorité de la loi, et moyennant laquelle on amène une personne à accomplir un acte qu'elle n'a pas consenti ».

Art. 47. C.O.C. — « La violence ne donne ouverture à la rescision de l'obligation que :

« 1° lorsqu'elle en a été la cause déterminante ;

« 2° lorsqu'elle est constituée de faits de nature à produire chez celui qui en est l'objet, soit une souffrance physique, soit un trouble moral profond, soit la crainte d'exposer sa personne, son honneur ou ses biens à un préjudice notable, eu égard à l'âge, au sexe, à la condition des personnes et à leur degré d'impressionnabilité ».

Art. 52. C.O.C. — « Le dol donne ouverture à la rescision, lorsque les manœuvres ou les réticences de l'une des parties, de celui qui la représente ou qui est de complicité avec elle, sont de telle nature que, sans ces manœuvres ou ces récitences, l'autre partie n'aurait pas contracté.

« Le dol pratiqué par un tiers a le même effet lorsque la partie qui en profite en avait connaissance ».

(2) A rapprocher de l'art. 504 Code Civil : « Après la mort d'un individu, les actes par lui faits ne pourront être attaqués pour cause de démence, qu'autant que son interdiction aurait été prononcée ou provoquée avant son décès ; à moins que la preuve de la démence ne résulte de l'acte même qui est attaqué ».

(3) Aff. Gay et Cie contre de Haro, Rabat 23 avril 1927. R.A.C.A. Rabat 1927, n° 44, p. 118.

OBJET LICITE

La loi marocaine et la loi française n'ont pas adopté le même critérium quant à la licéité de la durée du contrat de travail d'un ouvrier. L'article 22 Livre I du Code de Travail dispose, en effet, que l'engagement d'un ouvrier ne peut excéder en principe un an à moins qu'il n'y ait rédaction d'un acte écrit, cependant que l'article 728 C.O.C. considère seulement comme nulle toute convention qui engagerait les services d'une personne sa vie durant ou pour un temps tellement étendu qu'elle lierait l'obligé jusqu'à sa mort. Etant donné cependant qu'un grand nombre de contrats de travail sont à durée indéterminée, cette différence est pratiquement sans importance.

Remarquons, à ce propos, qu'en application du dahir du 15 novembre 1934 — réglementant l'immigration en zone française de l'Empire chérifien — l'employeur doit obligatoirement indiquer, sur le contrat de travail officiel du salarié dont il sollicite l'entrée au Maroc, la durée du louage de services envisagé.

M. Ruaudel, Juge de Paix et Président du Conseil de Prud'-homme de Casablanca, écrivait au sujet de ce Contrat de Travail officiel : « La jurisprudence considère ce contrat comme constituant simplement une pièce administrative permettant au travailleur immigrant de pénétrer en zone française, mais ne remplaçant pas la libre convention consentie entre les parties, notamment en ce qui concerne la durée de l'engagement, qu'ainsi, et sur ce point, il ne forme pas la loi des parties, le travailleur ne pouvant se prévaloir de la durée qui y est prévue pour justifier une demande en dommages-intérêts en cas de résiliation prématurée. Le salarié bénéficiaire d'un tel contrat n'est considéré par la jurisprudence que comme engagé pour une durée indéterminée et, en cas de rupture de la convention, seul le délai normal doit être respecté ». (1)

Nous ne pouvons partager l'avis de M. Ruaudel sur ce point. Si le législateur marocain a pris soin de déterminer, par voie réglementaire, les clauses et conditions qui doivent lier tout immigrant à son employeur, et réciproquement, c'est qu'il a estimé qu'il était nécessaire que certaines garanties soient données au travailleur immigrant, tant dans son intérêt que dans celui de la Société (2).

La thèse tendant à considérer le Contrat de Travail officiel, comme une simple formalité administrative, n'est d'ailleurs plus

(1) *Le contrat de travail et les délais de préavis au Maroc*, par M. Ruaudel, p. 17. Casablanca 1938. A l'appui de cette thèse on pouvait citer un jugement du Conseil de Prud'hommes de Casablanca, en date du 1er août 1934, rendu dans une affaire Alexander Hélène contre Bianco Etienne. L'un des attendus de ce jugement est ainsi rédigé : « Attendu que le contrat de travail dont Mlle Alexander demande le bénéfice de l'application doit être considéré non comme un contrat ordinaire obligeant les signataires à l'exécution stricte des clauses stipulées et notamment celle de la durée des services mais comme une formalité administrative pour permettre à l'employée de résider en zone française du Maroc ; qu'il échet, dans ces conditions, de considérer Mlle Alexander comme ayant été engagée pour une durée indéterminée et à gages mensuels ».

(2) Dans ce sens, cf. un jugement du Tribunal de Première Instance de Casablanca affirmant que le contrat de travail imposé à tout travailleur immigrant crée des droits et des obligations réciproques entre les deux parties au même titre qu'un contrat ordinaire. (Aff. Wormser contre Sté Peugeot. Penant II Jug. Trib. 1re Instance Casablanca 18 novembre 1935, mai 1938, avec une note de E. Bouy). Cf. également un jugement du Trib. Première Instance Oujda, 27 janvier 1939. Aff. Cie des Wagons-Lits contre Pluet Paul. Le jugement avant dire droit en date

soutenable aujourd'hui, un dahir du 18 janvier 1939 ayant complété l'article 2 du dahir du 15 novembre 1934 par un deuxième alinéa ainsi libellé :

« Le contrat de travail prévu à l'article précédent demeure régi par les articles 723 et suivants du dahir du 12 août 1913 formant code des obligations et contrats. »

Un jugement du Tribunal de Paix de Meknès, confirmé en appel par le Tribunal de Première Instance de Fès, a précisé d'une façon excellente la nature du contrat de travail officiel et la portée des engagements qui lient les parties signataires d'un tel contrat. Qu'on nous permette de citer cet attendu :

« Attendu que, si le contrat souscrit par les parties comporte des dispositions impératives et obligatoires qui ne sont pas l'expression de la volonté librement manifeste des parties, il n'en reste pas moins que les engagements souscrits, notamment en ce qui concerne la durée et les frais de rapatriement, s'imposent au même titre que les autres obligations, que le législateur, en imposant une certaine durée de travail de l'immigrant, a entendu prévenir la difficulté qui pourrait surgir au cas où un travailleur serait brusquement congédié dans un pays qui ne serait pas son pays d'origine; que, pour des motifs identiques, il a obligé l'employeur à prendre à sa charge les frais de retour en cas de rupture de contrat pour une cause indépendante de la volonté de l'immigrant; que, permettre à une partie de déroger à ces obligations par une convention particulière, aboutirait à rendre totalement inefficaces les mesures prises pour réglementer l'immigration; qu'au surplus le contrat dit « administratif » est signé par chacune des parties, qui ont pu ainsi connaître leurs engagements respectifs avant de conclure... » (1).

Ainsi donc, le contrat de travail prévu par le dahir du 15 novembre 1934 sur l'immigration, doit bien être considéré, nonobstant la nécessité de son approbation préalable par l'Administration responsable, comme un contrat de droit privé dont toutes les clauses, y compris celles qui en définissent la durée ou les conditions de résiliation, lient définitivement les parties contractantes.

Pour terminer ce paragraphe relatif à l'objet licite du contrat de travail, rappelons, pour mémoire, que certains travaux considérés comme licites si le salarié est un homme, deviennent illicites si la partie salariée contractante est une femme ou un enfant. Nous aurons l'occasion de revenir sur cette question en étudiant « la réglementation du travail ».

---

du 26 octobre 1938 précise notamment : « Attendu que le fait que cet accord (entre les parties) ait été visé par le service du Travail du Protectorat ne transforme nullement cet acte en simple pièce administrative sans effet utile pour les parties... » Citons encore · Aff. Davy contre Mlle Trancher, Jug. Trib. Paix, Rabat, du 5 août 1941, confirmé par Jug. Trib. 1re Instance, Rabat 28 janvier 1942. Dans cette affaire, il s'agissait d'un particulier qui ayant fait venir de France une jeune bonne d'enfants, s'est vu abandonné par cette dernière, que le Service des Domaines de Rabat, qui manquait de personnel, avait recruté comme employée aux écritures !

(1) Trib. Paix Meknès 18 mars 1941. Aff. Lardy contre Société des Mines d'Aouli, confirmé par Jug. Trib. 1re Inst. Fès 30 juillet 1942. « G.T.M. » 24 Janvier 1942.

SALAIRE

Le paiement d'un salaire est la sanction de tout contrat de travail. Nous l'étudierons en détail dans les obligations découlant du contrat de travail.

PREUVES DU CONTRAT

Ainsi que nous l'avons indiqué au début du présent chapitre, le contrat de travail peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter.

Toutefois, ce principe souffre deux exceptions importantes qui n'existent pas en droit français.

D'une part, le dahir du 15 novembre 1934 « réglementant l'immigration en zone française de l'Empire Chérifien » dispose en son article 2, que les personnes immigrant en zone française pour y exercer une profession salariée ou y occuper un emploi au pair, doivent être munies d'un contrat de travail préalablement visé par le Bureau du Travail à Rabat et dont le modèle est déterminé par l'arrêté du Secrétaire Général du Protectorat en date du 17 novembre 1940 (1)

Nous donnons ci-après les indications que doit comporter un « contrat de travail pour travailleur immigrant en zone française du Maroc » (2) :

(1) En France, la loi du 10 août 1932, protégeant la main-d'œuvre nationale, exige que tout étranger désirant entrer en France pour y être employé comme travailleur doit être muni d'une autorisation ministérielle spéciale. La loi du 27 août 1940 n'a pas apporté de changement sur ce point.

(2) De ce contrat pour travailleur immigrant on peut rapprocher le contrat utilisé en Indochine dans ce qu'on appelle le « travail contractuel », par opposition au « travail forcé » et au « travail libre ».

Le « travail contractuel » a été rendu nécessaire pour procurer aux plantations européennes sises en « terres rouges » et manquant de main-d'œuvre autochtone des travailleurs importés principalement des régions surpeuplées du Tonkin et du Nord-Annam ; il a été également employé pour procurer des travailleurs aux exploitations françaises du Pacifique austral. Ce système a pour traits principaux :

1° l'existence d'un contrat écrit ;

2° une durée d'engagement assez longue (trois ans pour les exploitations du Sud indochinois et cinq ans pour l'extérieur de l'Indochine) ;

3° l'intervention d'une série fort complète de dispositions réglementaires spéciales destinées à fixer les droits respectifs des deux parties et à sanctionner les manquements éventuels à leurs obligations réciproques. On voit qu'il s'agit en somme d'un régime d'exception (le nombre des travailleurs contractuels ne semble avoir jamais dépassé 40.000) qui rappelle l'ancienne « immigration réglementée ». Cette forme de travail est celle qui a donné lieu en Indochine à la réglementation légale la plus complète.

Nous croyons intéressant de donner ci-après quelques indications quant aux clauses contenues dans ce contrat.

Le contrat, rédigé en français et dans la langue nationale de l'engagé, est établi en double expédition ; il a la forme d'un livret du modèle adopté par l'administration auquel sont annexés des feuillets destinés au décompte du pécule.

Le contrat doit contenir obligatoirement les mentions suivantes :

1° Les nom et prénoms ou la raison sociale de l'employeur ;

2° Les noms et prénoms du recruteur ;

3° La date et le lieu de la passation du contrat ;

4° Le nom, l'âge, la filiation et le domicile de l'engagé ;

5° Le lieu d'exécution, la durée du contrat et la nature de l'exploitation ;

6° Le nombre des heures de travail par journée ainsi que la substitution éventuelle de la tâche à la journée ;

Employeur (Nom, adresse, profession (ou dénomination, nature et n° d'inscription au registre marocain du commerce de l'entreprise commerciale ou industrielle) et numéro du téléphone) .....
Lieu d'emploi au Maroc .....
Nom de l'employé (en caractères majuscules très lisibles, genre caractères d'imprimerie) .....
Prénoms ..... Nationalité .....
Date et lieu de naissance .....
Adresse au moment de l'établissement du contrat .....
Profession habituelle .....
Profession pour laquelle l'immigrant est engagé .....

1° L'employeur soussigné s'engage à assurer au travailleur signataire du présent contrat, et à dater du lendemain de son arrivée un travail continu pendant une durée ..... (non renouvelable — renouvelable au gré des parties, par périodes d'une durée de .....

2° Ce travailleur recevra un salaire de ..... par..... (jour, mois, égal à celui des travailleurs) de même catégorie ou nationalité, employés en zone française du Maroc et il ..... (ne sera ou sera logé et nourri) par l'employeur.

Le paiement des salaires sera effectué tous les ..... jours en espèces. Il ne pourra être opéré de retenues sur les salaires

---

7° Le nombre de jours de repos, avec indication de ceux qui donnent ou ne donnent pas droit au salaire ;

8° La quotité et le mode de détermination et de paiement des salaires ;

9° Le droit au logement et aux soins médicaux gratuits pour l'engagé et sa famille ;

10° Le droit à tout ou partie de la nourriture et, le cas échéant, au vêtement ;

11° Le montant des avances faites, s'il y a lieu, et leur mode de remboursement ;

12° (Depuis l'arrêté du 21 septembre 1935) Le droit au transport gratuit de l'engagé et des membres de sa famille l'accompagnant depuis le lieu du recrutement jusqu'à l'exploitation où il doit travailler, ainsi que le droit au rapatriement de l'engagé et de sa famille jusqu'à ce lieu de recrutement. Le lieu de recrutement sera porté sur le contrat ;

13° La mention, le cas échéant, qu'il sera fait application de la réglementation sur le pécule ;

14° La mention que lecture du contrat dans sa langue a été faite avant sa signature à l'engagé ;

15° L'indication du numéro du titre d'identité de l'engagé, la signature de l'engagé ou l'empreinte de son index droit valant signature ;

16° S'il y a lieu le nom et le numéro du titre d'identité des membres de sa famille engagés avec lui.

Notons, pour terminer, que l'énumération prévue à l'alinéa 16 ci-dessus est reproduite d'après l'arrêté du 25 octobre 1927 réglementant la protection de la main-d'œuvre indigène et asiatique étrangère employée par contrat sur les exploitations agricoles, industrielles et minières en Indochine. Dans le second arrêté du 25 octobre 1927 concernant l'émigration tonkinoise, l'énumération des clauses est légèrement différente : elle comporte la mention supplémentaire de la date à laquelle l'engagé, s'il est un mineur de moins de 18 ans, atteindra cet âge et le nouveau salaire qu'il recevra à compter de cette date. La réglementation particulière à l'Annam (arrêté du gouverneur général du 31 mars 1928) donne une énumération qui mentionne le montant des avances et la clause relative aux mineurs.

N. B. — Les indications contenues dans la présente note sont tirées de l'enquête « Problèmes de travail en Indochine » menée en 1937 par M. J. Goudal pour le Bureau International du Travail, et parue dans la collection « Etudes et Documents » Série B - N° 26 (Voir notamment pages 23, 24 et 66, 67).

que dans les limites admises par les dahirs des 2 août 1914, 4 février 1930, 27 juillet 1932 et 23 avril 1937. Indiquer les causes et le montant des retenues .....

3° Il aura droit au même régime de travail (durée normale du travail dans les entreprises similaires de la localité ou de la région, jours de repos) que les travailleurs de la zone française du Maroc et recevra conformément au tarif, pour chaque heure supplémentaire .....
pour travail de nuit .....
pour travail des jours fériés .....

4° Les frais de transport du lieu de résidence au Maroc sont à la charge de .....
S'ils sont avancés par l'employé, ils lui seront remboursés après ..... mois de présence (1)

5° L'employeur s'engage à rapatrier l'immigrant à ses frais, en cas de suspension de travail, par suite de force majeure ou de licenciement soit avant l'expiration du contrat, soit, en cas de renouvellement du contrat, au cours ou à l'expiration de l'une des périodes d'engagement, lorsque le travail est suspendu pour une cause indépendante de la volonté de l'employé.

6° Au cas où l'employé, avant l'expiration de ce contrat, quitterait, pour se replacer ailleurs, l'employeur qui a acquitté les frais de son introduction, il sera tenu de rembourser au prorata de la durée du contrat restant à courir, le montant de ces derniers, et il en fait par le présent contrat, cession audit employeur dans les limites prévues par les articles 2, 3 et 4 du dahir du 27 juillet 1932 précité, modifié par le dahir du 23 avril 1937.

7° L'employé est tenu (1) ou n'est pas tenu (1) de verser un cautionnement de ..... francs.

8° Clauses particulières .....

9° Toute difficulté pouvant surgir entre l'établissement employeur et l'employé faisant l'objet du présent contrat sera immédiatement signalée à l'Office de la main-d'œuvre à Rabat.

En dehors de ce contrat, et dans un tout autre domaine, l'article 4 (modifié par un dahir en date du 12 avril 1941 paru au B.O. n° 1486 du 18 avril 1941) du dahir du 18 juin 1936, relatif au paiement des salaires, aux économats, au marchandage et au contrat de sous entreprise, prévoit que tout employeur, autre que l'Etat ou les municipalités, est tenu, au moment de l'embauchage dans une entreprise commerciale ou industrielle ou dans un bureau, de délivrer une carte de travail à ses employés ouvriers et apprentis si ceux-ci ne sont pas en possession du contrat de travail prescrit par la réglementation sur l'immigration ou d'une lettre d'engagement formant contrat. L'article 5 de ce même dahir précise que la carte de travail doit obligatoirement mentionner, au moment de l'embauchage ou du renouvellement de la carte, les indications suivantes : nom et prénom ou raison sociale, profession et adresse de l'employeur; nom et qualification profes-

(1) Biffer les mentions inutiles.

sionnelle de l'employé ou de l'ouvrier, taux du salaire et mode de rémunération ; avantages en nature, gueltes, commissions, retenues, avances en espèces et, au fur et à mesure, acomptes et amendes. Si le salarié est rémunéré aux pièces, mention devra être faite sur la carte du prix fixé pour chaque unité ou groupe d'unités d'objets à fabriquer ou d'ouvrages à effectuer ainsi que du nombre d'objets ouvrés (1).

Sur ce point, le droit marocain s'écarte donc du droit français en vertu duquel les parties n'ont pas besoin de rédiger un écrit - sauf toutefois dans le cas où l'engagement de l'ouvrier excède une année (art. 22 - Livre I.C.T.)

Précisons, en outre, que cette différence s'est accentuée depuis la publication du dahir du 12 avril 1941 relatif au régime des salaires. L'article 6 de ce dahir dispose en effet qu'au cas de licenciement ou de départ volontaire d'un salarié, autre qu'un manœuvre non spécialisé, l'employeur est tenu de remettre une attestation établie sur papier libre, à en-tête de son entreprise, et indiquant :

1° Le montant de la rémunération horaire, journalière, hebdomadaire, bi-mensuelle ou mensuelle que le salarié percevait au moment de son départ de l'établissement ;

2° Le montant total des salaires perçus par le travailleur pendant chacun des six derniers mois qui ont précédé son départ ou, s'il était embauché depuis moins de six mois, le salaire pour chacun des mois écoulés depuis son recrutement jusqu'à son départ de l'entreprise ;

3° Le montant des avantages accessoires (indemnités de toute nature, avec la précision de la nature et du montant de chaque indemnité, pourboires, gueltes, commissions, primes de rendement, etc...) ; ces avantages devront être précisés d'une manière distincte pour les mêmes périodes que celles prévues pour le salaire au paragraphe 2 ci-dessus;

4° Les avantages en nature.

Cette attestation sera remise par le salarié, lors de son recrutement, à son nouvel employeur, qui la tiendra à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et la conservera pendant six mois au minimum. A l'expiration de ce délai, l'employeur la restituera au salarié.

En étudiant dans le chapitre suivant les obligations naissant du contrat de travail, nous reviendrons sur cet important dahir du 12 avril 1941.

Pour terminer, indiquons que depuis le dahir du 8 avril 1938, qui a complété l'art. 745 C.O.C. par un article 745 bis, toute personne qui engage ses services peut, à l'expiration du contrat, exiger de celui à qui elle les a loués, sous peine de dommages-intérêts, un certificat contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie et sa qualification professionnelle au cours

(1) Le Tribunal de Paix de Rabat statuant en matière correctionnelle, a jugé dans son audience du 28 septembre 1939 qu'un indigène marocain, propriétaire d'un commerce de détail dans la médina et employant un personnel marocain, est astreint à la tenue d'une carte de travail (G.T.M. N° 841 du 9 décembre 1939).

des six derniers mois qui ont précédé l'expiration du contrat. Si l'on exceple cette dernière précision, le certificat de travail est donc régi par le même texte en droit marocain et en droit français (art. 24. C.T.L.I.)

LE SALAIRE

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique fait naître des obligations à la charge de chaque partie contractante.

Celles du salarié sont simples : il doit son travail de bonne foi et suivant les règles de l'art (art. 231 C.O.C. et art. 1134 c. civ). En outre, il doit observer le règlement d'atelier.

Les obligations de l'employeur, plus complexes, ne sont pas les mêmes en droit français et en droit marocain. Dans les deux cas l'employeur doit fournir le travail convenu, payer le salaire, se conformer aux règlements et assurer la sécurité du travailleur, délivrer un certificat de travail. Mais d'après la législation française, l'employeur doit, en outre : s'affilier à une caisse de compensation afin de faire profiter les membres de son personnel des allocations familiales; indemniser le salarié ou ses ayants droit du préjudice résultant des accidents du travail ou des maladies professionnelles ; contribuer aux versements qui doivent assurer aux salariés le bénéfice des assurances sociales. Ces obligations n'existent pas en droit marocain (1). Cette absence s'explique, et se justifie, en partie, par le fait que l'industrialisation du Maroc est moins poussée que celle de la France, et que la masse de sa population est moins évoluée.

L'obligation la plus importante de l'employeur est évidemment de payer le salaire. Etudions-la en premier lieu.

Du caractère alimentaire du salaire, nous tirerons les grandes lignes de cette étude. Le salaire étant nécessaire à l'homme et à sa famille doit être protégé : à l'égard de l'employeur; à l'égard des créanciers de l'employeur et de ceux du salarié ; à l'intérieur de la famille du salarié.

PROTECTION LEGALE DU SALAIRE A L'EGARD DE L'EMPLOYEUR

Le droit commun est indiqué à l'origine uniquement par l'art. 732 C.O.C. qui dispose que la convention d'un prix ou salaire est toujours sous entendue :

1° lorsqu'il s'agit de services ou d'ouvrages qu'il n'est point d'usage d'accomplir gratuitement ;

2° lorsque celui qui les accomplit en fait sa profession, ou son état ;

3° lorsqu'il s'agit d'une affaire commerciale ou d'un fait accompli par un commerçant dans l'exercice de son commerce.

A défaut de convention, l'art. 733 C.O.C. prévoit que le tribu-

(1) En ce qui concerne les accidents du travail, la question est plus complexe, ainsi que nous aurons l'occasion de le montrer ultérieurement.

nal fixera le prix des services ou de l'ouvrage d'après l'usage. S'il existe un tarif ou une taxe déterminés, les parties sont censées s'en être remises au tarif ou à la taxe.

Puis, en 1926, un dahir en date du 13 juillet reproduisit purement et simplement les dispositions du Code du Travail, Livre I, Titre III, chapitre II, Section Première. Aussi ne faut-il pas s'étonner si à l'usage ce texte se révéla quelque peu défectueux. Dès 1931, puis en 1934 et 1935 on envisagea son remplacement par des dispositions mieux adaptées à la situation particulière de l'Empire Chérifien. Les événements sociaux de 1936 en France eurent leur répercussion au Maroc, et le Bulletin Officiel du 19 juin 1936 publia trois dahirs portant la date du 18 juin : l'un est relatif au paiement des salaires, aux économats, au marchandage et au contrat de sous entreprise ; l'autre traite du salaire minimum des ouvriers et employés, et le troisième règlemente la question des cautionnements.

A l'encontre du dahir du 13 juillet 1926, le dahir du 18 juin 1936 relatif au paiement des salaires témoigne d'un réel effort de l'Administration compétente pour essayer d'en faire un texte sur mesure, si l'on nous permet cette expression, et non pas simplement une copie de textes français. Tout en s'inspirant de la loi française du 4 mars 1934, le législateur a tenu compte des usages (si le marchandage est prohibé, la coutume du « caporal » n'est pas interdite) et de l'évolution sociale du pays (création de la carte de travail). Après cet effort, nous regretterons que les modifications apportées à ce texte par les dahirs des 1er septembre 1937 et 12 avril 1941 témoignent des abus auxquels donne lieu une certaine facilité de légiférer. Au texte déjà copieux de 1936, on a estimé nécessaire d'ajouter encore d'autres articles traitant de modalités d'application et de questions particulières qui ne doivent pas avoir leur place dans un dahir organique. C'est ainsi, par exemple, que le dahir du 1er septembre 1937 a été pris à la suite d'une enquête ayant permis de constater : d'une part, que certains patrons ne payaient pas à leurs ouvriers de chantier les heures effectuées au début de la journée lorsque le travail se trouvait interrompu par suite du mauvais temps ; d'autre part, que des patrons avaient réparti la durée du travail sur 5 jours et demi, mais ne payaient qu'une demie journée à leurs ouvriers, pour la matinée de samedi, alors cependant qu'ils n'augmentaient pas la rémunération afférente aux autres journées.

Un autre exemple encore. Le dahir du 12 avril 1941 complète l'article 2 bis du dahir du 18 juin 1936 (article 2 bis qui avait été lui-même créé par le dahir de 1937 dont nous venons de parler) par un alinéa disposant, notamment, que « les jours de repos supprimés seront rémunérés dans les établissements qui ne sont pas encore assujettis au dahir du 18 juin 1936 portant règlementation de la durée du travail, et qui sont autorisés à supprimer le repos hebdomadaire en application des articles 15, 16 ou 17 du dahir du 18 décembre 1930 portant institution du repos hebdomadaire ». Etude faite, cet alinéa vise uniquement les salariés des hôtels et restaurants.

Signalons, pour être complet, que des textes particuliers sont pris concernant l'application de mesures particulières. En voici deux exemples se rapportant également au dahir du 18 juin 1936 sur le paiement des salaires.

Une enquête avait montré que, dans le Maroc oriental, les entreprises adjudicataires d'exploitation de lots d'alfa payaient les personnes effectuant la cueillette et le transport de l'alfa avec des bons de marchandises. Une plainte ayant été déposée contre elles, le Parquet d'Oujda refusa de les poursuivre, arguant du fait que ces personnes ne pouvaient être considérées comme des salariés des adjudicataires. Aussi un dahir en date du 20 septembre 1937 vint-il préciser que le dahir de 1936 s'appliquait aux entreprises adjudicataires. Pareillement, un dahir du 15 mars 1939 a précisé le même point en ce qui concerne les entreprises de fabrication de crin végétal dans leurs rapports avec les personnes effectuant la cueillette et le transport du palmier nain.

I. — LE PAIEMENT DES SALAIRES

DU PAIEMENT DES SALAIRES

Le titre premier du dahir du 18 juin 1936 est consacré au paiement des salaires.

Les articles 1 et 2 sont inspirés directement des articles 43, 44 et 44 a du Livre I du Code du Travail (1). Il en résulte que ces dispositions ne sont pas applicables, en particulier, aux salariés de l'agriculture, des professions libérales, non plus qu'aux gens de maison. A noter qu'en France, depuis la loi n° 1262 en date du 21 mars 1941 (parue au Journal Officiel du 9 avril) le bénéfice de ces dispositions est étendu aux salariés des offices publics et ministériels, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Remarquons que l'art. 1er du dahir reproduit les termes mêmes de l'art. 43 C.T. - Liv. I, à l'exception toutefois des mots « à peine de nullité ». Pourquoi le législateur marocain a-t-il supprimé la sanction de la nullité en cas de non paiement des salaires en monnaie ayant cours légal ?

Le septième alinéa de l'art 2 bis déclare que doivent être payés à l'heure, les travailleurs rémunérés au temps, autres que ceux à salaire mensuel, occupés dans un établissement assujetti au dahir du 28 juin 1936 portant réglementation de la durée du travail, lorsque dans cet établissement, la répartition des heures de travail n'est pas effectuée d'une manière égale pour chacun des jours ouvrables de la semaine. Ces dispositions ne sont applica-

(1) Le législateur marocain n'a pas institué un livre paye, ainsi que le fait la loi n° 2223 du 27 mai 1941 ajoutant un article 44b au Livre 1er du Code du Travail (J.O. 20 juin 1941). Les dispositions de cette loi ont été rendues applicables à l'Algérie, dans les professions et établissement visés par le décret du 6 avril 1937, par un décret en date du 23 août 1941 (J.O.A. 29 août).

bles ni aux travailleurs rémunérés aux pièces ou à la commission, ni à ceux qui perçoivent un salaire fixe hebdomadaire, mensuel ou bi-mensuel, ni à ceux dont l'emploi ne comporte pas la possibilité d'établir un salaire horaire. Par contre, elles visent les enfants de moins de seize ans et les femmes occupées dans les établissements assujettis aux dispositions de l'art. 5 du dahir du 13 juillet 1926 (1), portant réglementation du travail dans les établissements industriels et commerciaux.

Signalons, en passant, qu'à la différence de l'art 45 C.T., Liv. I, l'art. 3, deuxième alinéa du dahir prévoit que, lorsque le repos du personnel d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics est donné le jour du souk (le jour du marché), le paiement peut être fait ledit jour, sous réserve qu'il soit effectué avant 9 heures. Cette mesure spéciale tient compte de l'état d'impécuniosité chronique des indigènes : ne pas les payer le jour du souk équivaudrait à leur interdire tout achat ce jour-là. Notons encore que le quatrième alinéa de ce même article prévoit que, sauf exceptions et cas de force majeure, le paiement doit être terminé au plus tard trente minutes après l'heure fixée pour la fin du travail. Toutefois, dans les exploitations minières, dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics, dans les usines à service ou à feu continu et dans les établissements comptant plus de soixante-quinze ouvriers ou employés, des dérogations peuvent être accordées par le chef du service du travail ou, sur délégation, par les agents chargés de l'inspection du travail. Le paiement doit être effectué sans interruption pour les salariés d'un même établissement ou d'un même chantier.

Nous en arrivons maintenant à l'une des innovations les plus originales de la réglementation marocaine du travail, innovation réalisée à l'instigation de M. Ruaudel, Juge de Paix et Président du Conseil de Prud'hommes de Casablanca : la carte de travail, dont nous avons déjà parlé en étudiant les preuves du contrat de travail.

Comme on le sait, à défaut de stipulations écrites, tout em-

(1) Les articles 1 et 5 du dahir du 13 juillet 1926 (modifiés par le dahir du 22 mai 1928) sont ainsi libellés :

Article 1er (Dahir du 22 mai 1928) « Sont soumis aux dispositions du présent dahir les établissements industriels et commerciaux ou leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. Les bureaux, quelle que soit leur nature, sont soumis aux mêmes dispositions.

« Sont seuls exceptés les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

« Néanmoins, si dans les établissements visés à l'alinéa qui précède, le travail se fait à l'aide de chaudière à vapeur ou de moteur mécanique, ou si l'industrie est classée au nombre des établissements dangereux ou insalubres, l'inspecteur du travail a le droit de prescrire les mesures de sécurité et de salubrité prévues par le titre deuxième du présent dahir ».

Article 5 (Dahir du 22 mai 1928). — « Dans les établissements visés à l'article 1er, les enfants de moins de seize ans et les femmes ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de dix heures par jour, coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit. Ces repos doivent être fixés de telle façon que le personnel protégé ne puisse être employé à un travail de plus de six heures consécutives sans une interruption dont la durée est au moins d'une demi-heure.

« Cependant, en ce qui concerne les femmes, si la durée du travail effectif de la journée ne dépasse pas sept heures, ce travail peut être fait sans interruption ».

ployeur, autre que l'Etat ou les municipalités, est tenu de délivrer à ses employés et ouvriers, au moment de l'embauchage, une carte de travail, qui doit être renouvelée à l'occasion de chaque paiement de salaire.

La carte de travail présente un gros intérêt : tant qu'elle est en possession du salarié, elle constitue pour lui, contre son patron, un titre de créance représentant le montant des salaires dus pour la durée de validité de la carte. Par contre, en effectuant le versement du salaire, le patron doit retirer la carte de travail qui, étant ainsi régulièrement entre ses mains, vaut quittance. Cet avantage n'existe pas avec le bulletin de payé prévu par l'art. 44 a C.T. Livre I : le bulletin de paye n'est délivré qu'au moment du paiement ; restant entre les mains du salarié, il ne peut dès lors constituer pour l'employeur une justification du paiement du salaire, dont la preuve devra être rapportée par les moyens du droit commun (1).

Constatant que la plupart des affaires portées devant les conseils de prud'hommes ou les tribunaux de paix ont pour objet des demandes en paiement de salaires ou d'indemnités de préavis pour rupture de contrat, M. Ruaudel estime que l'usage régulier de la carte de travail supprimerait presque tous les litiges entre patrons et ouvriers.

Notons, d'autre part, que la Direction des Affaires Politiques avait demandé que les cartes de travail fussent libellées en français et en arabe. Cette suggestion n'a pas été retenue, un grand nombre d'indigènes ne sachant lire ni le français ni l'arabe. Nous ne pensons pas que cet argument soit décisif.

Signalons, pour terminer, que le 2e alinéa de l'art. 4 du dahir du 18 juin 1936, dispose que dans le cas où un salarié serait muni soit d'un contrat de travail, soit d'une lettre d'engagement formant contrat et où une carte de travail ne lui aurait pas été délivrée, l'employeur devra établir, au nom du salarié, une quittance des sommes qui auront été versées à chaque paiement. On adopte ainsi, sur ce point, la formule du bulletin de paye français.

L'article 6 du dahir précité prévoit diverses mesures de pré-

(1) L'Algérie ne connaît pas la carte du travail. Simplement un décret en date du 6 avril 1937 lui a appliqué les dispositions de l'art. 44a C.T.L.I. dans les établissements occupant au moins cinq ouvriers ou employés, embauchés et payés à la journée. En outre « le décret du 23 août 1941, qui y a rendu applicable la loi du 27 mai 1941 (instituant le livre de paye), précise que la tenue du livre de paye n'est obligatoire que dans les établissements occupant plus de 5 personnes non embauchées et payées à la journée. Il y a lieu de noter que la loi du 27 mai 1941 n'a pas abrogé celle du 4 mars 1931. Ainsi, en Algérie, les employeurs de l'industrie, du commerce ou des professions libérales occupant plus de cinq ouvriers ou employés non embauchés ou payés à la journée doivent, d'une part, remettre à leur personnel la pièce justificative du paiement des salaires et, d'autre part, tenir le livre de paye dans les conditions prévues ci-dessus. C'est là une différence essentielle avec les professions agricoles, où le fait de tenir des feuilles de paye dans la forme prévue dispense de remettre aux salariés la pièce justificative du paiement des salaires ».

En Tunisie un décret beylical du 17 février 1940 (J.O.T. du 14 février 1940, avec rectificatif au J.O.T. du 29 février), modifié par un décret beylical du 15 mai 1940 (J.O.T. du 20 mai) réglemente le paiement des ouvriers et employés. L'employeur doit tenir une feuille de paye qui est émargée par l'ouvrier lors du paiement du salaire ; celui-ci reçoit en outre un bulletin de paye. Pour le surplus, il y a lieu d'appliquer les règles de la législation française.

caution : les dates et lieu de chaque paye, ainsi que l'heure du commencement de cette paye, doivent être affichées; les agents chargés de l'inspection du travail ont qualité pour assister au paiement des salaires ; les chefs d'entreprise doivent conserver pendant au moins une année les pièces justificatives du paiement des salaires dont la présentation pourra être demandée par les agents chargés de l'inspection du travail.

Avant de terminer cette étude du paiement du salaire, disons d'un mot que la législation marocaine ne renferme pas de dispositions comparables à celles des articles 63 et suivants du décret du 29 juillet 1939 (Code de la famille). Aux termes de l'article 63 français « Les descendants d'un exploitant agricole qui, âgés de plus de 18 ans, participent directement et effectivement à l'exploitation, sans être associés aux bénéfices ni aux pertes et qui ne reçoivent pas de salaire en argent en contre-partie de leur collaboration, sont réputés légalement bénéficiaires d'un contrat de travail à salaire différé. Pour chacune des années durant lesquelles le descendant aura participé à l'exploitation, dans les conditions fixées à l'article précédent, le taux de ce salaire sera égal, selon les cas, à la moitié du salaire annuel, soit de l'ouvrier agricole logé et nourri, soit de la servante de ferme également logée et nourrie, tels que ces salaires seront constatés, chaque année et par département, par arrêté du ministre de l'agriculture, pris après avis de la Chambre d'agriculture ». Etant donnée la structure de la colonisation française au Maroc, l'introduction de mesures semblables ne s'impose pas.

DES AMENDES

L'article 9 du dahir du 18 juin 1936 réglemente la question des amendes. Inspiré très étroitement de l'art. 22 b C.T. Liv. I, il en reproduit les dispositions essentielles. Toutefois, alors que la loi française prévoit l'autorisation préalable de l'inspecteur divisionnaire du travail en ce qui concerne les amendes destinées à sanctionner des manquements relatifs à la discipline, le texte marocain ne parle pas de l'intervention de l'inspection du travail. En outre, il est prévu que lorsque le salaire journalier est égal ou inférieur à huit francs, le total des amendes infligées dans la même journée ne pourra excéder le dixième du salaire journalier.

Etant donné le grand nombre de petits patrons — dont beaucoup sont d'origine méditerranéenne et manquent totalement des fortes traditions du petit et moyen patronat français — l'usage des amendes a donné lieu à de multiples abus. Par contre, il faut bien reconnaître que les habitudes de discipline et de précaution sont encore peu ancrées, si tant est qu'elles le soient ! dans l'esprit de la masse des ouvriers indigènes. Si l'employeur veut éviter, par exemple, d'avoir à supporter les frais de continuels accidents de doigts ou de pieds écrasés, avec leur répercussion inévitable sur le taux de son assurance-loi, il doit sévir. C'est pourquoi le maintien des amendes se justifie au Maroc. Toutefois, la pratique des amendes est actuellement peu étendue dans les grandes entreprises

européennes — à l'exception cependant de l'Office Chérifien des Phosphates, où elle n'a jamais donné lieu, d'ailleurs, à aucun abus, et où elle s'explique par la nécessité d'obliger les indigènes à respecter les consignes de prévention contre les accidents du travail.

DES ECONOMATS

On sait qu'en France la loi du 25 mars 1910 (articles 75, 76, 77 C.T. Liv. I) a interdit les économats. Il n'a été admis d'exception que pour les économats des réseaux de chemin de fer placés sous le contrôle de l'Etat d'une part, et, d'autre part, pour ceux qui sont annexés aux établissements industriels dépendant des sociétés dans lesquelles le capital appartient en majorité aux ouvriers et employés, retraités ou non, de l'entreprise, et dont les assemblées générales sont statutairement composées, en majorité, des mêmes éléments.

Les abus auxquels ont jadis donné lieu en France les économats se sont renouvelés au Maroc, avec plus d'intensité encore, état donné le manque de traditions d'un certain patronat méditerranéen (dans le bâtiment et les travaux publics notamment), et l'évolution très faible du milieu indigène. Le moins que l'on puisse dire est que l'utilisation des bons en « monnaie de Cayenne » a connu un certain succès. Aussi est-ce à bon droit qu'en 1928 un dahir en date du 10 mars a réglementé l'usage du truck system.

Les dispositions de ce dahir ont été reprises dans le titre deuxième du dahir du 18 juin 1936 qui pose comme principe l'interdiction des économats. Plus précis et sévère que le texte français, il dispose, en outre, qu'il est interdit à tout employeur de payer directement les fournisseurs de ses ouvriers, sauf convention contraire écrite. Enfin, interdiction est faite à tout contremaître, chef d'équipe, caporal et, en général, à toute personne ayant autorité sur le personnel de revendre directement ou indirectement, avec bénéfice, des denrées aux ouvriers et employés de l'entreprise où il travaille. En cas de contestation, il appartient au vendeur de prouver que les ventes sont faites sans aucun bénéfice.

Toutefois, il ne faut pas oublier que la situation n'est pas la même en France qu'au Maroc, où l'on peut parcourir de grandes distances sans rencontrer de villages, et où les agglomérations, indigènes pour la plupart, offrent peu de ressources aux européens et même aux marocains. C'est pourquoi la législation marocaine a fort justement prévu que la création d'économats peut être autorisée dans les chantiers, exploitations agricoles ou industrielles, mines et carrières éloignées des centres de ravitaillement.

Un arrêté viziriel en date du 10 mars 1928 détermine les conditions dans lesquelles la création d'économats peut être autorisée. La demande, établie sur papier timbré, est adressée à l'autorité locale de contrôle ; elle mentionne le lieu exact où doit s'exécuter le travail ou fonctionner l'exploitation, les localités et les voies de communications terrestres ou ferroviaires les plus rapprochées. A l'appui de cette demande doivent être joints une note sur l'or-

ganisation et la gestion de l'économat, un plan et un croquis du local où il sera installé et la liste des denrées et marchandises qui y seront vendues avec indication de leur prix.

On peut dire que, dans l'ensemble, les économats ainsi autorisés par le Secrétaire Général du Protectorat et surveillés par les agents chargés de l'inspection du travail ont fonctionné à la satisfaction générale.

Signalons, pour terminer, que les restrictions dues à la guerre, ont, comme en France, amené un assouplissement à l'interdiction des économats.

En effet, les industriels de Casablanca ont vu leurs ouvriers indigènes dans l'impossibilité pratique de se ravitailler : les heures de travail dans les usines ne permettent guère aux intéressés de faire appel au commerce normal peu achalandé et les obligent à s'adresser au « marché noir » (1)

Aussi, vivement encouragés par les pouvoirs publics, le Chef de la Région de Casablanca et le Chef des Services municipaux de cette même ville, un certain nombre d'industriels — groupés dans le Comité central des Industriels du Maroc — ont-ils tenté un effort sérieux en faveur de ce personnel indigène, et, par la suite, de leur personnel européen.

A leur demande, la Région Civile a autorisé, dans un certain nombre d'entreprises, la création de « cantines ouvrières de distribution de denrées et produits rationnés aux Marocains ». Ces cantines sont régies par les dispositions de l'instruction n° 1 du 23 avril 1941 des Services Municipaux de Casablanca.

La lecture du seul titre de cette instruction montre que l'on s'est efforcé de ne pas tomber sous le coup du dahir de 1936 dont l'article 10, alinéa 1er déclare « qu'il est interdit à tout employeur d'annexer à son établissement un économat où il vende directement... ». C'est pourquoi, sans doute, il est question de *cantines* ouvrières de *distribution*. D'autre part, les industriels ne devaient vendre à leurs ouvriers que les denrées rationnées, et contre production de la carte de consommation, cette vente se faisant aux

(1) Qu'il nous soit permis de citer ces quelques lignes extraites d'une lettre adressée au Gouvernement du Protectorat par des industriels français qui, une fois de plus, surent faire preuve de sens social et d'esprit d'initiative :

« Pour les indigènes, les chiffres obtenus relativement à l'augmentation du coût de la vie sont les suivants :

« Coût de la vie, à Casablanca, de deux personnes :

— en juin 1940	210,65
— en mars 1941 (d'après les mercuriales officielles)	282,00
— en mars 1941 (d'après les cours auxquels les indigènes peuvent réellement se procurer des denrées)	335,00

« Si l'on rappelle que le salaire correspondant au minimum vital pour un indigène vivant à Casablanca était fixé en juin 1940 à 10 francs par jour, soit 250 francs par mois, et que les salariés n'ont pas été augmentés depuis cette date, on imagine quelles difficultés peuvent surgir pour certains de nos protégés.

« Les chiffres ci-dessus démontrent que le mal vient non seulement de l'élévation du prix des denrées, mais surtout de leur distribution défectueuse. Il n'est d'ailleurs pas anormal que le « marché noir » et l'exploitation des difficultés de ravitaillement sévissent plus gravement dans les milieux indigènes que dans les milieux européens.

« Le principal remède à la situation présente nous paraît donc devoir être d'autoriser les industriels à céder à leur personnel, au prix de gros, sans aucun bénéfice, les denrées ou produits principaux nécessaires à l'existence ».

prix officiels du commerce de détail. Il était prévu que le bénéfice ainsi réalisé devait être bloqué et affecté à une œuvre d'intérêt général. Enfin, l'Administration Municipale Casablancaise avait institué un contrôle très strict dont la lecture de l'Instruction citée ci-dessus donne facilement un aperçu significatif.

Pour conclure, disons que si, en l'occurrence, on n'a peut-être pas respecté la lettre du dahir de 1939, à tout le moins en a-t-on respecté l'esprit — qui était d'éviter le « margoulinage ». En outre, les entreprises ont rendu service à leur personnel — et aussi à elles-mêmes en permettant aux membres de ce personnel de leur rester fidèles au lieu de retourner dans leurs bleds (1).

DU PAIEMENT EN NATURE

Nous ne pouvons terminer cette étude des économats sans dire un mot du paiement en nature. Interdit en principe, le paiement en nature fut introduit cependant de façon indirecte dans la législation marocaine. C'est ainsi que les 2e et 3e alinéas de l'article 23 bis du dahir du 22 mai 1928 modifiant le dahir du 13 juillet 1926 disposaient que « sur tout chantier situé à plus de dix kilomètres d'un centre d'approvisionnement et occupant plus de cent ouvriers, le chef d'entreprise peut, lorsque les travaux doivent durer plus de trois mois, être mis en demeure par le Secrétaire Général du Protectorat de fournir à son personnel des abris ou logements dans les délais et conditions qui seront déterminés par un arrêté de notre Grand Vizir.

« Il peut également être mis en demeure de nourrir son personnel indigène dans les conditions qui seront fixées par arrêté viziriel ».

Mais on sait que ces textes ont été abrogés par le dahir du 18 juin 1936.

Notons, en outre, que l'Administration avait encore admis implicitement le principe du paiement en nature en promulguant un dahir du 4 janvier 1929, sanctionnant l'inexécution des contrats de louage en matière de travaux agricoles. Ce dahir disposait que sera puni quiconque, ayant reçu des avances en nature à valoir sur travaux agricoles, se refuse sans motif légitime à exécuter ces travaux. Mais un dahir en date du 26 octobre 1934 a remplacé les mots « avances en nature » par les mots « avances en deniers ».

En 1938, on envisagea de rendre obligatoire la fourniture d'aliments aux ouvriers travaillant dans des chantiers isolés. Ce projet rencontra chez les employeurs intéressés une certaine opposition et n'aboutit pas. Rappelons, à cette occasion, que dans un certain nombre de pays les travailleurs reçoivent de leurs patrons, *outre leur salaire*, des rations alimentaires. C'est le cas, notamment, au Congo Belge, en Afrique Centrale et Orientale britannique, ainsi que dans l'Union Sud-Africaine. On rencontre des cas

(1) Par circulaires en date du 16 août 1940 et 31 décembre 1941, le Ministre secrétaire d'Etat au Travail a agi dans le même sens. [Cf. « L'Usine » 5 février 1942].

semblables en Indochine et dans les Indes Néerlandaises, ainsi que, pour certains emplois, en Guyane britannique et dans le Honduras britannique (1).

Quoi qu'il en soit, la cause est entendue : la législation marocaine n'admet pas le paiement en nature.

Cette interdiction s'explique aisément par les nombreux abus auxquels a donné lieu le paiement en nature, qui était surtout pratiqué par des entrepreneurs méditerranéens ou même par certains colons. Toutefois, qui dit interdiction ne dit pas solution. Et la question de la fourniture d'aliments aux salariés reste entière, et aussi celle de la sous-alimentation de l'indigène au Maroc, et dans d'autres pays africains. Certes, il s'agit là de questions de salaires, de pouvoir d'achat et de possibilités d'achat. Mais, comme l'a écrit M. le Dr Gaud, Directeur de la Santé Publique au Maroc, « il ne faut pas croire, d'ailleurs, que le taux des salaires soit seul en cause et que, mieux payé, l'indigène se nourrirait immédiatement mieux. Le Marocain est un traditionnaliste qui, habitué de longue date à un régime alimentaire déterminé, ne comprend pas la nécessité d'en changer. De plus, les ouvriers de nos chantiers, de nos usines sont pour un très grand nombre des Chleuhs du Sud, des Soussi, qui émigrent temporairement dans les villes, mais retournent ensuite dans leur pays d'origine avec leurs économies. L'âpreté au gain de cette race n'a d'égale que son aptitude à épargner et ces individus mènent souvent une vie misérable, alors qu'ils possèdent un pécule important qu'ils ne veulent pas entamer. Nous avons vu, à plusieurs reprises, des malheureux amenés à l'hôpital, mourant de misère physiologique, et porteurs cependant de sommes assez fortes, plusieurs centaines de francs et quelquefois 2 ou 3.000 francs, auxquels ils s'obstinaient à ne pas toucher » (2).

Pour donner une idée de l'importance de cette sous-alimentation chez l'indigène marocain, nous citerons quelques chiffres extraits du rapport sur « l'alimentation indigène au Maroc », par les Docteurs Gaud et Sicault, présenté au IIe Congrès international de la Société Scientifique d'hygiène alimentaire :

« Quelle est la valeur énergétique de l'alimentation indigène ?

Chez l'indigène moyen ou aisé, la ration alimentaire est bien équilibrée. Ce dernier consomme environ :

2 à 400 gr. de viande,
500 gr. de semoule,

(1) Cf. à ce sujet *L'alimentation des travailleurs indigènes*, dans le numéro de mars 1940 de la « Revue Internationale du Travail ». Voir également le numéro de septembre 1936 de cette même publication.

La fourniture d'aliments n'est pas seulement la manifestation d'un esprit social particulièrement vigilant ; c'est également la marque d'un esprit pratique, car elle tend à augmenter le rendement de la main-d'œuvre (cf. *L'alimentation chez les travailleurs indigènes dans les exploitations commerciales, agricoles, industrielles et minières au Congo*, par le Dr Trolli in « Africa ». Avril 1936. Voir également le rapport de la « Commission pour l'alimentation dans les colonies », nommée par le gouvernement britannique en octobre 1936, et qui a été présenté au Parlement de Londres en juin 1939).

(2) Cité par René Hoffher et Roger Moris in « Revenus et niveaux de vie indigènes au Maroc », Sirey 1934.

50 gr. de matières grasses : huile ou beurre,
soit une ration de :
60 à 120 gr. d'albumine,
90 gr. de graisse,
300 gr. d'hydrates de carbone,
représentant au moins 2.500 calories (Docteur Ladjimi).

Il n'en est pas de même chez l'ouvrier des villes. Celui-ci voit en général tomber la valeur énergétique de son alimentation à 2.100 calories (Docteur Ladjimi).

« Chez le fellah du bled et en prenant le régime normal des Chiadma, on aura une ration alimentaire composée de :
450 gr. de céréales,
90 gr. de sucre,
90 gr. de légumes secs,
100 gr. de petit lait,
60 gr. d'huile,
soit environ :
54 gr. d'albumine ..... à 3 c. 6
60 gr. de graisse ..... à 8 c. 4
500 gr. d'hydrate de carbone .... à 3 c. 8
soit en tout : 2.450 calories (Docteur Rault).

On voit ainsi que les différents enquêteurs arrivent à des chiffres comparables qui oscillent entre 2.000 et 2.500 calories.

Cette ration alimentaire est-elle suffisante ? Est-elle équilibrée?

On admet, en général, qu'un adulte consomme au repos 2.400 calories et en plus 100 calories par heure de travail musculaire, soit environ 3.200 à 3.500 calories. » (1).

---

(1) Citons à titre de comparaison ces quelques chiffres, extraits du numéro de mars 1940 de la « Revue Internationale du Travail » in *L'alimentation des travailleurs indigènes.*

Rhodésie du Nord.

Le tableau ci-après donne, en quantités journalières :

1° La composition du régime alimentaire des habitants d'un village du nord-est de la Rhodésie ;

2° celle de la ration-type du gouvernement pour les indigènes employés dans les mines et dans les établissements industriels ;

3° un projet de ration-type présenté par la « Rhokana Corporation ».

PRODUITS	RÉGIME DU VILLAGE (en onces) (1)	RATION-TYPE DU GOUVERNEMENT (en onces) (1)	RATION-TYPE DE LA RHOKADA CORP. (en onces) (1)
Céréales (maïs ou millet)	12,8	24	16
Pain de froment	—	—	6
Légumineuses diverses	0,016	4	4,5
Arachides	0,016	1	1
Légumes verts	Pas d'estimation	5	6.7
Viande	0,25	4,6	12
Graisses	—	0,5	0,7
Sel	Occasionnel.	0,5	0,5
Bière	8	—	20
Total des calories par jour	1.706	4.313	3.663

(1) 1 once = 28 gr. 352.

Union Sud-Africaine.

Au Transvaal, la ration minimum pour les travailleurs indigènes (1) employés dans les mines, etc... peut être indiquée sommairement comme suit :

Ayant fait ces constatations, les auteurs n'ont pas hésité, dans ce même rapport, à en signaler les causes profondes (1), qui ajoutées à celles indiquées plus haut, permettent de mieux comprendre que ce serait une utopie de vouloir traiter cette question avec une optique européenne. Par contre, il ne faut pas davantage l'ignorer comme on a pu donner l'impression de le faire, car cela fait partie de l'œuvre sociale de la France et aussi de la mise en œuvre de tout le potentiel de son Empire.

PRODUITS	RATION MINIMUM
Céréales (farine de maïs)	24 onces par jour
Pain	6 » »
Haricots ou pois (2)	3 » »
Arachides (2)	2 » »
Viande (1)	3 3/4 livres anglaises par semaine.
Légumes verts	5 onces par jour.
Café ou cacao	1/6 once par ration avec sucre.
Sel	En suffisance.

(1) La valeur de cette ration journalière est d'environ 4.400 calories.
(2) Certains aliments de remplacement sont autorisés, par exemple le poisson au lieu de la viande.

Congo Belge

Dans la province de Katanga, la ration journalière fixée par le gouvernement comprend 100 grammes de protéïnes, 600 grammes d'hydrates de carbone, 75 gr. de graisses, 150 gr. de légumes ou fruits frais, et 15 gr. de sel, d'une valeur totale d'environ 3.600 calories.

L'Union minière du Haut-Katanga fournit à ses ouvriers et à leurs femmes une ration qui, traduite en quantités journalières approximatives, se présente à peu près sous cette forme (des aliments sont fournis également aux enfants, et les femmes enceintes ou allaitantes reçoivent double ration) :

PRODUITS	RATION DES HOMMES (grammes)	RATION DES FEMMES (grammes)
Farine de maïs	700	350
Patates	215	—
Arachides	21,5	—
Légumes ou fruits	70	—
Viande fraîche	200	150
Huile de palme	28,5	—
Sel	15	7,5
Sucre	7	—

(1) « C'est que les causes profondes de ces phénomènes de sous-alimentation ne dépendent pas seulement des causes naturelles, conditions hydrogéologiques, climatiques, mais qu'elles sont souvent inhérentes à la psychologie de l'habitant du pays.

« Il faut d'abord noter l'influence capitale qu'exerce sur la mentalité de tous, la religion musulmane, le fatalisme qui remet à Dieu le soin de prévoir pour chacun et pour tous, fixe la mentalité, les habitudes, le mode de vie, et sa résultante, l'imprévoyance.

« La forme politique sous laquelle le Marocain a vécu pendant des siècles n'a pas non plus donné le goût de l'épargne à ses habitants. Les pillages en temps de guerre, les exactions en temps de paix lui ont appris qu'il ne servait à rien d'économiser et qu'il valait mieux vivre au jour le jour.

« Cette mentalité marocaine, née de la tradition et des circonstances, a tué chez le pauvre, chez le fellah toute velléité de mieux vivre ; vivre est pour lui le seul but de la vie, à quoi bon cultiver plus de terrain qu'il n'est nécessaire, défricher si, parmi le doum, le blé ou l'orge donnent une moisson maigre mais suffisante pour vivre ».

DU MARCHANDAGE ET DU CONTRAT DE SOUS ENTREPRISE

Au Maroc cette question est dominée par la coutume du caporal. Un indigène, plus intelligent et débrouillard que les autres, groupe quelques individus qui forment équipe avec lui et travaillent sous sa direction. Le caporal traite seul avec l'employeur, répartit les salaires, assure la discipline du groupe. En outre, dans certaines régions, le contrat de sous-entreprise est très répandu : c'est ainsi, par exemple, que dans le Tafilalet les travaux de maçonnerie ou de creusement de puits sont effectués par les tâcherons. C'est pourquoi le Titre troisième du Dahir du 18 juin 1936, qui traite du marchandage et du contrat de sous-entreprise, est plus précis et souple que l'art. 30 b) du Livre I du Code du Travail dont le premier alinéa est libellé d'une façon quelque peu sommaire : « L'exploitation des ouvriers par des entrepreneurs ou marchandage est interdite. »

Aux termes de la loi marocaine, qui interdit le marchandage, il y a marchandage lorsque un sous-entrepreneur, dit marchandeur, s'entendant avec l'entrepreneur principal uniquement pour lui fournir la main-d'œuvre qui lui est nécessaire, le bénéfice réalisé sur cette main-d'œuvre par le marchandeur est supérieur à 10 %.

Par contre, ne sont pas considérés comme marchandages :

1° La sous-entreprise ou contrat d'entreprise dont le locateur de l'ouvrage est lui-même entrepreneur, lorsque cette sous-entreprise ne porte pas exclusivement sur la main-d'œuvre ;

2° Le travail effectué en commun par une équipe d'ouvriers, que cette association d'ouvriers soit légale ou de fait. Le deuxième alinéa de l'article 304 C.T. Liv. I se borne à indiquer que les associations d'ouvriers qui n'ont point pour objet l'exploitation des ouvriers les uns par les autres ne sont point considérées comme marchandage.

Notons, par ailleurs, que l'article 12 du dahir du 18 juin 1936 prévoit que la carte de travail du salarié doit mentionner la profession et l'adresse de l'entrepreneur principal et du sous-entrepreneur, lorsque le contrat de sous-entreprise porte essentiellement sur la main-d'œuvre des travaux à accomplir.

Signalons, d'autre part, que si le sous-entrepreneur n'est pas un chef d'établissement inscrit au registre du commerce, la responsabilité de l'entrepreneur principal est engagée « en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur », dit la loi française — cependant que la loi marocaine précise : « le cas échéant ». La responsabilité de l'entrepreneur principal paraît donc plus forte au Maroc qu'en France; toutefois, il ne faut pas oublier que les responsabilités pour allocations familiales, assurances sociales, maladies professionnelles, n'existent pas au Maroc à l'encontre des patrons.

DES PENALITES

Le titre quatrième du dahir indique quelles sont les pénalités encourues en cas d'inexécution des prescriptions du dahir, à l'exé-

cution desquelles doivent veiller les agents chargés de l'inspection du travail et les officiers de police judiciaire, dont les procès-verbaux font foi jusqu'à preuve du contraire.

Les infractions sont de la compétence exclusive des juridictions françaises.

DE LA PRESCRIPTION

La prescription en matière de salaires est réglementée par l'article 388 C.O.C. ainsi libellé :

« .....se prescrivent par une action de 365 jours .....

1° L'action des .....

2° Celle des domestiques pour leurs gages, déboursés et autres prestations à eux dues, en vertu de louages de services, ainsi que celle des maîtres contre leurs serviteurs, pour les avances faites à ceux-ci, à ce même titre ;

3° Celle des ouvriers, artisans, apprentis pour leurs salaires, fournitures et journées et pour les déboursés à eux faits, en raison de leurs services ainsi que celle de l'employeur ou patron, les sommes avancées à ses ouvriers aux mêmes titres. »

Le texte est clair, en ce qui concerne l'action en paiement des salaires des ouvriers, artisans et apprentis, qui se prescrit par une année de 365 jours. Mais que faut-il penser en ce qui concerne les salaires au mois ? Doit-on appliquer la prescription de droit commun de quinze ans ?

Au Maroc, conformément à la jurisprudence de la Cour d'Appel de Rabat, les courtes prescriptions de l'article 388 sont exclusivement fondées sur l'ordre public. On ne peut donc admettre que la prescription d'une année de 365 jours pour les salaires payés au mois (1), car il n'est pas concevable qu'un patron puisse, au bout de quinze années, risquer de se voir intenter une action en paiement de salaires. La jurisprudence française décide d'ailleurs actuellement dans le même sens (2).

Rappelons, à cette occasion, que l'interruption d'une courte prescription prévue à l'article 388 C.O.C. ne substitue pas à cette prescription la prescription de droit commun.

Conformément au droit commun, la prescription court à partir du moment où le salarié aurait pu réclamer le paiement de son salaire (art. 386 et 390 C.O.C.). Elle peut être interrompue dans les conditions indiquées aux articles 381, 382 et 383 C.O.C. (3).

---

(1) Cf. Ruaudel, op. cit. p. 45 à 47.

(2) Cass. Soc. 11 mai 1939 aff. Algérie contre Ollivier Pallud. Quest. Prud. 1939. p. 1044. Précisons bien qu'en France la prescription de l'action en paiement de salaires est de six mois et non pas de 365 jours, pour les ouvriers comme pour les employés [Art. 2271, 22722, 2275 C. civ. et art 439 C. com.].

(3) Nous donnons ci-dessous le texte des articles 381, 382, 383, 386 et 390 C.O.C. :

Article 381 *C.O.C.* — « La prescription est interrompue :

1° par toute demande judiciaire, ou extra-judiciaire, ayant date certaine, qui constitue le débiteur en demeure d'exécuter son obligation, même lorsquelle est faite devant un juge incompétent ou que l'acte est déclaré nul pour vice de forme ;

2° par la demande d'admission de la créance à la faillite du débiteur ;

3° par un acte conservatoire ou d'exécution entrepris sur les biens du débiteur, ou par toute requête afin d'être autorisé à procéder à un acte de ce genre ».

Article 382 *C.O.C.* — « La prescription est également interrompue par tout acte

DE LA COMPENSATION

En matière de salaires, la compensation est réglementée au Maroc par l'article 758 C.O.C. et les articles 316 et 317 du Dahir de Procédure Civile (D.P.C.).

Aux termes des articles 316 et 317 D.P.C. — qui reproduisent presque mot à mot les articles 50 et 51 C.T. L.I. — aucune compensation ne s'opère au profit des patrons entre le montant des salaires dus par eux et les sommes qui leur seraient dues pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, à l'exception toutefois : 1° des outils et instruments nécessaires au travail ; 2° des matières et matériaux dont l'ouvrier a la charge ou l'usage ; 3° des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Il est précisé, en outre, que le patron qui a fait des avances en espèces ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles, sauf s'il s'agit de sommes avancées pour l'acquisition des outils ou instruments de travail, ou des matières ou matériaux dont l'ouvrier a la charge ou l'usage. D'autre part, cette retenue ne se confond ni avec la partie cessible, ni avec la partie saisissable des salaires. Enfin, les acomptes sur le travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

Mais le législateur marocain est allé plus loin. En effet, l'article 758 C.O.C. dispose que « lorsque l'ouvrier s'absente avant d'avoir terminé son travail et qu'il vient ensuite, après l'expiration de son temps, réclamer le salaire correspondant à l'époque pendant laquelle il a travaillé, l'employeur peut opposer à cette demande les dommages résultant de l'interruption du travail et ne doit à l'ouvrier que la différence, s'il y en a une ». Ainsi donc, en droit marocain, l'employeur peut compenser les salaires qu'il doit à son ouvrier avec l'indemnité de préavis que ce dernier peut lui devoir.

Notons que si cette faculté n'est pas prévue par le Code du Travail français, elle n'en est pas moins admise par la jurisprudence. C'est ainsi qu'un arrêt du 9 janvier 1941 de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a déclaré que l'article 50 C.T. L.I. « ne prohibe pas toute compensation entre créances patronales et créances ouvrières, mais interdit uniquement la compensation entre les créances de salaires et les créances du patron pour fournitures faites à l'ouvrier » et a admis que la créance

---

par lequel le débiteur reconnaît le droit de celui contre lequel il avait commencé à prescrire : par exemple s'il y a eu compte arrêté ; s'il paye un acompte lorsque ce paiement résulte d'un acte ayant date certaine ; s'il demande un délai pour payer ; s'il fournit une caution ou autre garantie ; s'il oppose la compensation à la demande de paiement du créancier ».

Article 383 *C.O.C.* — « Lorsque la prescription est valablement interrompue, le temps écoulé jusqu'à l'acte interruptif n'est pas compté aux effets de la prescription, et un nouveau délai de prescription commencera à partir du moment où l'acte interruptif a cessé de produire son effet ».

Article 386 *C.O.C.* — « La prescription se calcule par jours entiers et non par heures : le jour qui sert de point de départ à la prescription n'est pas compté dans le calcul du temps requis pour prescrire — La prescription s'accomplit lorsque le dernier jour du terme est expiré ».

Article 390 *C.O.C.* — « La prescription dans le cas des articles 388 et 389 a lieu quoiqu'il y ait eu continuation de fournitures, livraisons, services et travaux ».

pour avances de l'employeur était compensable pour le tout avec les dommages-intérêts pour renvoi brusque et abusif (1).

LE CAUTIONNEMENT

Comme on l'imagine aisément, l'escroquerie aux cautionnements fut abondamment pratiquée par une certaine plèbe patronale qui n'avait pas la possibilité de puiser dans ses racines nationales, françaises par exemple, le sens de l'honneur ni même celui de l'honnêteté.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier qu'un certain nombre d'employeurs faisant venir leur personnel de France exige de ce dernier le versement d'un cautionnement destiné à garantir, le cas échéant, son rapatriement. Cette exigence est légitime, l'employeur devant s'engager vis-à-vis du Protectorat à rapatrier à ses frais l'immigrant dont il demande l'entrée au Maroc, en cas de suspension du travail par suite de force majeure ou de licenciement avant l'expiration du contrat, pour une cause indépendante de la volonté du salarié. Toutefois, il faut tenir compte de ce que les contrats de travail pour travailleur immigrant sont surtout demandés par des patrons ou entreprises présentant une certaine surface, et qui n'exigent pas de cautionnement de leur personnel.

Quoi qu'il en soit, l'Administration a jugé bon — lors du gros effort législatif de juin 1936 — de promulguer un dahir en date du 18 juin relatif aux cautionnements. Ce dahir est la reproduction fidèle des articles 32 a à 32 f du Livre I du Code du Travail (2). Nous nous bornerons donc à signaler les quelques différences existantes :

a) Le texte marocain s'applique à tous les employeurs et non pas seulement aux commerçants et industriels ;

b) L'employeur doit, dans un délai de huit jours, aviser de chaque versement, par lettre recommandée, l'inspecteur du travail de la circonscription. Passé ce délai, l'ouvrier ou l'employé pourra suppléer lui-même à cette formalité. Cette obligation n'existe pas en droit français (3).

c) Le législateur marocain a précisé ce qu'il convenait d'entendre par « cautionnements ». Il faut entendre par là non seulement les espèces ou titres remis à titre de cautionnement par des ouvriers ou employés à leur patron, mais encore les versements effectués à titre de prêt à l'employeur par le salarié à l'occasion ou pendant la durée de son embauchage. Il en est de même pour les dépôts constitués d'office par l'employeur au nom du salarié, au moyen de prélèvements sur le pourcentage alloué au personnel sur les bénéfices. Par contre, ne sont pas considérés comme cau-

(1) Cass. Soc. 9 Janv. 1941. Aff. Ets Hantier contre Gervais, in « Quest. Prud. », Février 1941, p. 78 et 79.

(2) En Algérie, sont applicables les articles 32a à 32 f C.T.L.I.

(3) Au sujet de l'obligation du dépôt du cautionnement, citons cet arrêt : « l'article 99b C.T.L.I. ne prévoit que la condamnation à l'amende de l'employeur qui a omis de consigner le cautionnement d'un employé à la Caisse des Dépôts et Consignations. Cette peine est exclusive de celle de prison ». (Cass. Crim. 22 décembre 1938, Aff. Delesalle. Quest Prud. 1939, p. 321).

tionnements les versements effectués entre les mains de leurs employeurs par les employés ou ouvriers logés par l'employeur, lorsque ces versements constituent une garantie pour les dégradations qui pourraient être faites aux locaux occupés.

d) Le dahir précise, enfin, que ces dispositions sont applicables aux salariés recrutés en dehors de la zone française de l'Empire Chérifien; par contre, elles ne sont pas applicables à l'Etat ou aux Municipalités prises en leur qualité d'employeur.

Comme on le voit, le législateur marocain a apporté quelques modifications complémentaires intéressantes à la loi française. On peut regretter qu'il n'en soit pas de même en Algérie où les décrets des 7 juillet 1919 et 18 mai 1934 ont rendu applicables purement et simplement les lois métropolitaines du 18 octobre 1917 et 1er février 1928.

LE SALAIRE MINIMUM

En application des articles 732, 733 C.O.C. le montant du salaire est fixé par la convention des parties ou par l'usage. Toutefois, et les mêmes causes produisant les mêmes effets, il apparut aux Pouvoirs Publics qu'il était indispensable de réagir contre les salaires anormalement bas, même admis par les parties. Il ne s'agissait pas en l'occurrence de tenter une expérience en vue de connaître les répercussions éventuelles d'une augmentation du pouvoir d'achat des masses. On n'était pas davantage attiré par l'espoir, trop souvent chimérique quand il s'agit de travailleurs nord-africains, de faire augmenter le rendement en augmentant les salaires. Simplement en 1936, et par suite d'un excès de main-d'œuvre, les salaires se sont écroulés, notamment dans l'entreprise et l'agriculture. Le Protectorat a estimé qu'il ne devait pas attendre des troubles sociaux qui auraient apporté de l'eau au moulin nationaliste — et se devait de fixer des salaires minima, lesquels d'ailleurs ne doivent pas être considérés, comme des salaires normaux, mais comme des salaires minima vitaux qui doivent être basés sur les fluctuations du coût de la vie et non sur la situation du marché de la main-d'œuvre d'après la loi de l'offre et de la demande.

A cet effet a été promulgué un dahir en date du 18 juin 1936 (1) relatif au salaire minimum des ouvriers et employés.

Ce dahir s'applique à tous les ouvriers et employés — Européens et Indigènes — âgés de plus de 18 ans. Ainsi se trouve précisée la limite supérieure de l'apprentissage, qui reste en dehors du champ d'application du dahir. Toutefois, les mineurs employés à des travaux habituellement confiés à des adultes doivent bénéficier du salaire minimum. Il est prévu, d'autre part, un salaire différent pour l'homme et pour la femme. Signalons que dans le

(1) Ce dahir, publié au B.O. du 19 juin 1936, a été modifié par les dahirs du 1er septembre, (B.O. du 17 septembre) et 23 juin 1938 (B.O. du 24 juin). Ce dernier dahir a été interprété par la circulaire résidentielle n° 58 Tr. du 23 juin publiée au même B.O.

texte de 1936 on avait simplement oublié de faire cette distinction !

Le salaire minimum est déterminé par un arrêté du Secrétaire général du Protectorat et varie avec le sexe et les régions administratives (1). Naturellement entrent en ligne de compte pour l'appréciation du salaire les avantages accessoires et les avantages en nature accordés au salarié, ce qui joue surtout pour les travailleurs agricoles.

Notons que l'article 1 bis du dahir prévoit que les ouvriers travaillant aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement ont toujours droit à un salaire journalier minimum égal au salaire accordé pour une journée de travail de huit heures.

Les agents chargés de l'inspection du travail doivent veiller à l'exécution du dahir concurremment avec les autorités de contrôle et avec les officiers de police judiciaire qui sont professionnellement en contact étroit et continu avec les populations rurales. Les infractions sont de la compétence des juridictions françaises, sauf lorsqu'elles ont été constatées dans des entreprises exploitées par des sujets marocains avec le concours d'un personnel exclusivement marocain.

Notons, d'autre part, que le dahir du 23 juin 1938, qui a modifié l'article 2 du dahir de 1936, s'est inspiré des décrets Millerand du 10 août 1899 (modifiés par les décrets du 10 avril 1937).

Cet article 2 modifié du dahir de 1936 prévoit que le salaire des ouvriers, employés à l'exécution de travaux publics ou du bâtiment, par l'Etat, les Municipalités, les établissements publics et les entreprises concessionnaires ou gérantes de services publics, ou pour le compte de ces collectivités ou entreprises, ne peut être inférieur, pour chaque catégorie d'ouvriers, au taux qui figure au bordereau régional des salaires minima en vigueur au moment de l'exécution des travaux.

Le Chef du Service du Travail arrête la nomenclature des professions qui doivent être visées dans les bordereaux de salaires régionaux. On peut donc en conclure que toutes les professions participant à l'exécution de travaux publics ne sont pas automatiquement soumises à cette réglementation et ce d'autant plus qu'il n'existe rien de semblable dans les décrets français.

De même le dahir prévoit que le Chef du Service du Travail établit le bordereau type des salaires minima. Sur quelles données se basera ce fonctionnaire ? On l'ignore; cependant qu'au contraire les articles 3 des trois décrets du 10 avril 1937 spécifient que la constatation ou la vérification du taux normal et courant des salaires est faite par les soins du préfet qui doit se référer aux conventions collectives ou, à défaut, à l'avis de commissions mix-

(1) Actuellement (1941) l'arrêté en vigueur est celui du 23 juin 1938. A titre d'exemple indiquons que, pour les régions de Casablanca et Rabat, il fixe le salaire minimum à 6 francs par jour pour les hommes et 4 francs pour les femmes. Le salaire pratiqué en réalité est notablement supérieur (11 francs pour les hommes à Casablanca au début de l'année 1941 et 1 fr. 75 de l'heure à la fin de la même année).

tes, et aux renseignements qu'il peut recueillir dans les milieux compétents. Comme on le voit, alors que la loi française oblige le bénéficiaire de marchés de travaux publics à payer aux ouvriers un salaire normal, l'article 2 du dahir du 18 juin 1936 se borne à exiger un salaire minimum, c'est-à-dire quelque chose de forcément très proche du salaire minimum vital, objet de ce même dahir. C'est sans doute pourquoi il n'a pas été prévu de dérogations en faveur des entrepreneurs qui auront à employer des ouvriers que leurs aptitudes physiques mettent dans une condition d'infériorité notoire par rapport aux ouvriers de la même catégorie.

Signalons toutefois que des commissions régionales — comprenant un ouvrier désigné par le chef de la région, les autres membres étant des fonctionnaires — déterminent les modifications à apporter pour leur région aux chiffres des bordereaux types. Les décisions de ces commissions ne deviennent exécutoires qu'après approbation du Secrétaire Général du Protectorat (1)

Notons, enfin, qu'en cas d'infraction, le dahir prévoit des peines d'amendes en plus des sanctions prévues par les décrets du 10 avril 1937.

Pour terminer, signalons que d'aucuns ont regretté que l'article 2 du dahir du 18 juin 1936, tel qu'il a été modifié par le dahir du 23 juin 1938, ne contienne pas certaines des clauses que renferment les décrets du 10 avril 1937, notamment en ce qui concerne la durée du travail. Le même mutisme se retrouve d'ailleurs dans le « Cahier des clauses et conditions générales imposées aux entrepreneurs de travaux exécutés pour le compte d'une administration publique », publié au « Bulletin Officiel » du 3 juillet 1936 (2), qui contient cependant quelques clauses intéressantes.

---

(1) Regrettons, en passant, qu'on n'ait pas cru devoir uniformiser les commissions régionales ainsi prévues, et les comités de salaires régionaux créés par le dahir du 20 décembre 1937, concernant la détermination du salaire des ouvrières et des ouvriers à domicile.

(2) Nous donnons ci-dessous le texte des articles 1, 8, 10, 12 et 13. On remarquera notamment que l'art. 1er prévoit des dérogations et que le titre de l'article 8 annonce des mesures relatives à la durée du travail journalier... qui ne figurent pas dans le corps de l'article.

Article 1er. — « Tous les marchés relatifs à l'exécution de travaux à effectuer, pour le compte d'une administration publique, dans la zone française de l'Empire Chérifien, qu'ils résultent d'une adjudication poursuivie dans une forme quelconque, ou d'un traité de gré à gré, sont soumis, sauf dérogations explicitement stipulées dans le devis particulier de chacun d'eux, aux dispositions suivantes. »

MESURES D'ORDRE ET DE POLICE, ACCIDENTS, DOMMAGES
DUREE DU TRAVAIL JOURNALIER

Article 8. — « L'entrepreneur se conforme aux ordres qui sont donnés par l'ingénieur pour la police des chantiers et pour la sécurité et l'hygiène des ouvriers.

« Il assure, à ses frais, l'exécution des mesures de police et autres qui sont ou seront prescrites par l'autorité.

« Il est seul responsable des conséquences de tout accident survenu, du fait de ses travaux, à ses employés, à ses ouvriers ou à des tiers.

« L'entrepreneur doit produire, dans la quinzaine de la notification de l'approbation du marché, un certificat émanant du représentant qualifié d'une compagnie d'assurances autorisée à pratiquer en zone française du Maroc, attestant qu'il a assuré son personnel contre les risques prévus par la législation en vigueur sur les accidents du travail.

« En outre si, pour l'exécution de ses travaux, l'entrepreneur utilise des véhicules automobiles, il doit produire, dans la quinzaine de la notification de l'approbation du marché, un certificat émanant d'une compagnie d'assurances autorisée à pratiquer en zone française du Maroc, attestant qu'il est assuré contre les risques

Le dahir du 18 juin 1936 sur le salaire minimum a-t-il atteint son but ? Nous pensons que oui.

Certes, nous n'ignorons pas que certains patrons qui, avant la parution du dahir, payaient à leurs ouvriers indigènes un salaire supérieur au minimum légal, l'ont aligné sur ce dernier, allant ainsi à l'encontre de la volonté du Protectorat (1), et aussi de leur intérêt propre, car souvent l'indigène préfère retourner dans son bled plutôt que de travailler pour un salaire trop faible. Toutefois, et d'une façon générale, les patrons se sont rapidement aperçus qu'en définitive cette réglementation était dirigée uniquement

---

d'accidents aux tiers et pour le personnel de conduite pour une somme de quatre cent mille francs au minimum par véhicule et par sinistre.

« Aucun décompte ne sera établi par l'Administration tant que l'entrepreneur n'aura pas rempli ces deux dernières obligations : il devra également justifier, en cours de travaux, qu'il paie régulièrement ses primes d'assurances.

« L'entrepreneur est également responsable de tous dommages résultant, pour les propriétés publiques ou particulières, du mode d'organisation et de fonctionnement de ses chantiers. Dans le cas d'accident, comme celui de dommages, la surveillance des agents de l'Administration ne le décharge en rien de cette responsabilité. Il n'aura, en aucun cas, de recours contre l'Administration. »

CHOIX DES EMPLOYES, CHEFS D'ATELIER ET OUVRIERS

Article 10. — « L'entrepreneur ne peut prendre pour employés et pour chefs d'atelier que des hommes capables de remplir convenablement leurs fonctions.

« L'ingénieur a le droit d'exiger le changement ou le renvoi des agents ou ouvriers de l'entrepreneur pour insubordination, incapacité ou défaut de probité.

« L'entrepreneur demeure, d'ailleurs, responsable des fraudes ou malfaçons qui seraient commises par ses agents et ouvriers dans la fourniture ou l'emploi des matériaux ».

PAIEMENT DES OUVRIERS

Article 12. — « Le salaire payé aux ouvriers ne doit pas être inférieur, pour chaque catégorie d'ouvriers (européens ou marocains), au prix qui figure au bordereau des salaires minima annexé au devis particulier.

« L'entrepreneur est tenu de donner communication à l'Administration, sur sa demande, de tous les documents nécessaires pour vérifier que le salaire payé à ses ouvriers n'a pas été inférieur au salaire porté à ce bordereau.

« Si l'Administration constate une différence, elle indemnise directement les ouvriers lésés au moyen de retenues opérées tant sur les sommes dues à l'entrepreneur que sur son cautionnement.

« Le bordereau des salaires minima reste en vigueur tant que l'autorité qui a qualité pour approuver le marché n'a pas fait notifier à l'entrepreneur un nouveau bordereau établi dans les conditions réglementaires.

« Si un nouveau bordereau est notifié à l'entrepreneur, il remplace le bordereau primitif et devient applicable à partir du jour de la notification.

« L'entrepreneur paie ses ouvriers et employés en se conformant aux prescriptions des dahirs et réglements.

« En cas de retard régulièrement constaté, l'administration se réserve la faculté de payer d'office les salaires arriérés tant sur les sommes dues à l'entrepreneur que sur son cautionnement ».

SOINS, SECOURS ET INDEMNITES AUX OUVRIERS ET EMPLOYES

Article 13. — « L'entrepreneur est tenu d'organiser le service médical de ses chantiers, conformément aux textes en vigueur lors de la passation de son marché et d'assurer, à ses frais, les soins médicaux et les fournitures pharmaceutiques aux ouvriers et employés victimes d'accidents ou de maladies survenus du fait des travaux, comme aussi le paiement des indemnités dues, tant à eux-mêmes qu'à leurs veuves ou à leurs enfants.

« Il doit prendre à ses frais toutes les mesures indiquées par le service de santé, pour assurer la salubrité de ses chantiers et y prévenir les épidémies, et, notamment, opérer, quand il y aura lieu, des distributions de quinine, faire pratiquer des vaccinations, apporter à ses installations et campements les modifications ordonnées à des fins d'hygiène, etc...

« Faute par lui de se conformer aux prescriptions des ordres de service qui lui seront notifiés pour l'application des mesures d'hygiène et de salubrité demandées par le service de santé et de l'hygiène publiques, il y sera procédé d'office par l'Administration, aux frais de l'entrepreneur, après mise en demeure préalable ».

(1) Cf. à ce sujet les déclarations du général Noguès au Conseil du Gouvernement du 28 juin 1939 (Compte rendu officiel, p. 64, 65).

contre les « margoulins » et les insatiables. Elle les avantageait donc autant que les salariés indigènes.

Ainsi donc, et pour résumer, au Maroc le taux du salaire minimum des ouvriers et employés est déterminé par l'arrêté du secrétaire général du Protectorat du 23 juin 1938 pris en application du dahir du 18 juin 1936 (article premier), qui est toujours en vigueur.

Tel est le principe, et l'apparence. Mais la réalité est plus complexe et plus complète.

En effet, au cours de l'année 1941 sont apparus des « Bordereaux de salaires normaux » fixant par groupements économiques et par régions les taux des salaires minima et maxima.

Nous aurons l'occasion, dans notre chapitre consacré au salaire maximum, d'étudier cette question avec attention. Toutefois, et dès maintenant, signalons les aspects de cette question relatifs au salaire minimum.

On se rappelle, d'une part, que dans notre première partie, nous avons indiqué qu'un dahir en date du 9 décembre 1940 avait créé les « Groupements économiques », chargés notamment de faire la liaison entre le Gouvernement et les entreprises privées. D'autre part, un arrêté résidentiel du 15 février 1941 a institué au chef-lieu de chaque région un « comité économique régional consultatif ». Par ailleurs, a été promulgué le 12 avril 1941 (1) un dahir « relatif au régime des salaires », qui a pour objet « de normaliser le cours des salaires en évitant aussi bien leur avilissement que leur excessive élévation ».

De la combinaison de ces trois textes, il résulte qu'au cours du dernier trimestre de l'année 1941 ont été publiés, par les chefs de région, des bordereaux de salaires, établissant les salaires minima (et maxima) applicables aux travailleurs indigènes, par catégorie professionnelle, dans chaque groupement ; des bordereaux de salaires normaux, distincts des précédents, ont été également prévus pour les travailleurs européens (2).

Cette solution est beaucoup plus heureuse que celle obtenue en exécution du dahir de 1936, puisque, au lieu d'avoir un salaire minimum unique pour une région donnée, les patrons et salariés se trouvent en présence : d'une part, d'un salaire minimum vital (fixé, en 1941, à 1 fr. 75 par heure de travail pour la ville de Casablanca), et, d'autre part, de salaires minima (et maxima) qui ne sont pas les mêmes pour le chaouch, le magasinier ou le comptable. On peut nier que ce soit là, en principe, un excellent résultat.

Par contre, il faut bien constater que le patron se trouve au-

(1) B.O. 18 avril 1941.

(2) Dans les établissements non rattachés à un groupement économique, les salaires normaux peuvent être déterminés après enquête des agents chargés de l'Inspection du Travail (Article 2, deuxième alinéa).

D'autre part, en novembre 1941, seule la région de Casablanca avait réussi — sous l'impulsion de son Chef, M. le Contrôleur Civil Poussier — à établir et à publier des bordereaux des salaires européens. (Cf. Instruction n° 40.777 du Chef de Région, publiée dans le numéro de novembre 1941 du « Bulletin de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca »).

jourd'hui en présence de deux salaires minima différents : le premier, fixé par l'arrêté du Secrétaire général du Protectorat du 23 juin 1938; le second par un arrêté de son chef de région. Lequel est le bon ? Est-ce le dernier en date ?

La question peut paraître embarrassante. Fort heureusement, beaucoup d'employeurs marocains ont l'habitude de ces textes pas toujours très logiques. Ils savent bien qu'afin d'éviter toute difficulté, la solution la plus raisonnable commande de n'appliquer ni l'un ni l'autre texte !

Au surplus, ce même patron sait bien que tous ces textes législatifs et réglementaires dont l'accable une administration généreuse ne sont même pas toujours valables.

C'est ainsi que le dahir du 12 avril 1941 dispose (article 2) que « le directeur des communications, de la production industrielle et du travail pourra déterminer par arrêtés les salaires normaux établis par région, par ville, par quartier ou par catégorie d'établissement, au-dessous desquels aucun employeur ne pourra rémunérer son personnel, sauf sur autorisation de l'inspecteur du travail, notamment lorsqu'il s'agira d'individus que leurs aptitudes physiques mettent dans une condition d'infériorité notoire sur les salariés de même catégorie ». En outre, l'article 3 dispose que « tout paiement de salaire à un taux inférieur fixé par les arrêtés prévus à l'article 2 ci-dessus » sera sanctionné. Enfin, l'article 7 prévoit que « des arrêtés du directeur des communications, de la production industrielle et du travail détermineront les modalités d'application du présent dahir. »

Contrairement à ce que l'on était en droit d'attendre, en présence de textes aussi précis, les salaires normaux furent fixés par arrêtés des chefs de région ! Naturellement, des employeurs refusèrent de les considérer comme valables. Aussi, et pour réparer ce pas de clerc, le « Bulletin Officiel » du 24 octobre 1941 a-t-il publié un dahir daté du 16 octobre, aux termes duquel (article premier), « le directeur des communications, de la production industrielle et du travail pourra déléguer aux chefs de région les pouvoirs qui lui sont dévolus par le dahir du 12 avril 1941 relatif au régime des salaires. Les bordereaux de salaires normaux établis ou approuvés par les chefs de région antérieurement à la publication du présent dahir seront considérés comme établis en vertu de celui-ci. » (1).

L'article 8 du dahir du 12 avril 1941 prévoit des peines à l'encontre des employeurs qui ne se conformeront pas aux dispositions dudit dahir. Les employeurs qui n'auront pas respecté les arrêtés illégaux des chefs de région seront-ils frappés — au mépris du principe fondamental de la légalité des délits et des peines rappelé par l'article 4 du Code Pénal français, en vigueur au Maroc.

(1) A propos de ce dahir du 16 octobre, le « Bulletin d'Informations et de documentations du Maroc » — organe officiel de la Résidence — écrivait dans son numéro du 1er décembre 1941 (p. 7) « Le 16 octobre, les autorités prenaient un autre texte dont la portée renforce considérablement le premier. Les chefs de région recevaient le pouvoir de déterminer eux-mêmes les salaires normaux... »

par application du dahir du 12 août 1913 « relatif à l'organisation judiciaire du Protectorat français au Maroc ».

D'autre part, et en application de l'article 3 du dahir du 12 avril 1941, que nous étudions ci-dessous, obligera-t-on les employeurs à faire bénéficier leurs salariés de rappels de salaires ?

Quoi qu'il en soit, signalons, pour finir, qu'aux termes de l'article 3 du dahir du 12 avril « tout paiement de salaire à un taux inférieur au taux fixé par les arrêtés prévus à l'article 2 ci-dessus donnera lieu, sans préjudice, le cas échéant, de la réparation à laquelle l'ouvrier ou l'employé aura droit, au versement au Trésor d'une somme égale au double de la différence entre le salaire qui a été versé et celui qui aurait dû être alloué. Il en sera de même dans le cas visé au deuxième alinéa du même article ». En outre, tout retard dans le versement donne lieu à une pénalité de 2 % par jour de retard.

Indiquons, maintenant, d'un mot, l'attitude de la France, de l'Algérie et de la Tunisie au regard du salaire minimum.

Jusqu'au début de l'année 1941, il n'existait pas dans ces trois pays de texte législatif ayant une portée aussi générale que le dahir du 18 juin 1936. Toutefois, on ne peut évidemment prétendre que la notion de salaire minimum y était inconnue, puisqu'elle a fait l'objet de clauses particulières dans toutes les conventions collectives (1).

En outre, en Algérie, un décret du 25 mars 1937, modifiant le décret du 1er août 1936, prescrit l'établissement de salaires minima pour les travailleurs agricoles (2). Un arrêté du 15 février 1941 (paru au J.O.A. du 21 février), dispose que les salaires seront constatés par une pièce justificative, extraite d'un carnet à souches

(1) « L'exigence d'un minimum de salaire est à la base des Accords Matignon. On superpose au contrat individuel de travail des contrats collectifs pour soustraire définitivement le taux des salaires à la concurrence ». F. de Menthon, in « Droit Social », Janvier 1938.

Cette notion de salaire minimum apparaît encore dans la loi métropolitaine du 23 mai 1941 (complétée par la loi du 20 août), édictant le déblocage des salaires pour tous les travailleurs assujettis aux assurances sociales. Cette mesure a permis de relever les petits salaires de 125 à 200 francs par mois, suivant les régions.

En Algérie, un arrêté gubernatorial du 24 août 1941 (J.O.A. 29 août) attribue une allocation supplémentaire aux salariés des entreprises industrielles et commerciales, des professions libérales, des officiers ministériels et aux personnels des administrations ou collectivités locales rémunérées sur la base des salaires régionaux.

Cette allocation, qui s'applique aux salaires pratiqués au 1er septembre 1939, est à la charge de l'employeur. Assimilée à un salaire, elle est représentée par un pourcentage du salaire global ainsi déterminé :

— salaires journaliers : 8 % jusqu'à 45 francs ; 4 % pour la partie du salaire comprise entre 45 et 60 francs ;

— salaires mensuels : 7 % jusqu'à 1.500 francs ; 3 % pour la partie du salaire comprise entre 1.500 et 2.000 francs.

L'allocation supplémentaire est réduite de moitié pour les apprentis et jeunes ouvriers âgés de moins de 17 ans et du quart pour ceux qui sont âgés de moins de 20 ans.

Il n'y a pas eu de mesure semblable en Tunisie non plus qu'au Maroc. Dans ce dernier Protectorat des « recommandations » ont été faites aux employeurs par certains de leurs organismes syndicaux.

(2) Les salaires minima sont fixés en principe dans le cadre général du département, par région agricole, sur les propositions d'une commission tripartite, propositions qui doivent être homologuées par un arrêté du Préfet. Les commissions ont un double rôle : d'une part, elles doivent dresser le tableau des salaires nor-

indiquant le nom et la qualification professionnelle de l'ayant droit, la période à laquelle est afférente le salaire dû, le taux du salaire minimum et le montant de la rémunération versée.

Les carnets devront être présentés à toute réquisition des contrôleurs de la main-d'œuvre agricole et de tous officiers de Police Judiciaire.

Il y a là une tentative intéressante qu'il convient de rapprocher de la carte de travail marocaine et du carnet à souche utilisé pour les travailleurs à domicile.

En Tunisie, des salaires minima en espèces ont également été prévus en faveur des ouvriers agricoles journaliers non spécialisés. Un arrêté résidentiel ,paru au J.O.T. du 1er mai 1941, a fixé les taux des salaires quotidiens, suivant les circonscriptions de ce contrôle civil, de 9 à 10 fr. 50, avec majoration de 1 fr. par jour pendant les moissons, les battages et les semailles. Il est précisé que c'est là un tarif minimum, que les avantages en nature usuels viennent s'y ajouter et qu'il ne vise que la catégorie des manœuvres sans spécialité. En juin 1941, un arrêté du secrétaire général a majoré les salaires minima agricoles de 1 fr. 50 par jour dans toutes les régions, sauf dans celles de Zaghouan et de Tabarka où ils sont relevés de 1 fr. seulement.

En outre, et surtout, un décret beylical du 19 juin 1941 attribue un relèvement uniforme de 0 fr. 40 par heure ou 3 fr. 20 par jour ou 80 francs par mois à tous les employés et ouvriers des établissements industriels ou commerciaux des villes : Tunis, Sousse, Bizerte et Sfax et leurs banlieues, qui ne reçoivent pas déjà une rémunération normale atteignant au moins 8 fr. 75 l'heure ou 70 francs par jour, ou 1.750 fr. par mois.

Ce texte stipule que, dans ces localités ,lorsque les augmentations en question ne porteront pas le salaire de l'homme âgé d'au moins 18 ans à 21 fr. par journée de 8 heures de travail ou à une rémunération horaire ou mensuelle équivalente, ce salaire sera d'office relevé à ce taux. Le salaire minimum correspondant est fixé à 18 fr. pour les femmes.

Dans les autres localités, le relèvement des salaires est égal à la moitié des taux ci-dessus.

Ce décret a été complété par un autre, en date du 10 juillet 1941, qui étend les dispositions aux salariés des professions libérales.

---

maux ; d'autre part elles peuvent remplir, le cas échéant, une mission de conciliation. Signalons qu'on a critiqué le manque de simplicité existant dans l'établissement du tableau de salaires : notamment, on a admis des salaires différents pour des spécialisations qui n'existent pas dans les petites exploitations. En outre, certaines catégories professionnelles se sont vues attribuer des salaires différents dans un même département.

Il convient d'indiquer, toutefois, qu'un arrêté du 20 février 1941 (paru au J.O.A. du 25 février) dispose que le Gouvernement général peut modifier par voie de mesure générale pour l'ensemble du territoire algérien les salaires minima des travailleurs agricoles.

Un autre arrêté du 20 février 1941 a décidé qu'à compter du 1er mars, les salaires journaliers de 15 francs seraient majorés de deux francs et ceux compris entre 15 et 20 francs seraient majorés de 1,50.

Enfin, en Tunisie, la législation de guerre (Décret beylical du 17 février 1940 modifié par le décret du 15 mai 1940) permet de fixer les salaires par voie d'autorité.

des offices ministériels, des syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit à l'exception des salariés des entreprises agricoles.

LES TRAVAILLEURS A DOMICILE

Jusqu'à la guerre 1939-1940, la question de la réglementation du travail à domicile ne s'était pas posée au Maroc. D'une part, très peu d'Européens s'adonnaient à ce genre de travail. D'autre part, les indigènes musulmans et israélites qui le pratiquaient le faisaient dans les médinas, sur une échelle restreinte, et tout en restant dans le cadre des corporations traditionnelles.

Mais avec la guerre, l'Intendance, qui ne pouvait plus s'approvisionner aisément dans la Métropole, se trouva dans l'obligation de compter principalement sur les ressources locales — lesquelles se révélèrent très abondantes mais très éparpillées. Les commandes de l'Intendance furent donc soumissionnées par des adjudicataires n'ayant ni métier ni atelier et qui se bornaient à répartir leurs commandes entre des sous-entrepreneurs de main-d'œuvre, lesquels ne fournissaient eux-mêmes aucun travail.

Dans ces conditions, le sweating system se pratiqua sur une large échelle et l'administration se trouva dans l'obligation d'intervenir — ce qu'elle fit par le dahir du 20 décembre 1939 concernant la détermination du salaire des ouvrières et des ouvriers à domicile.

Ce texte est inspiré très étroitement de la loi française (Code du Travail, Livre I, articles 33 et 33 a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, m, n, tels qu'ils ont été modifiés par les lois du 10 juillet 1915 et 14 décembre 1928) (1). Il en reproduit même textuellement de nombreux articles.

Notons cependant quelques différences :

a) Le texte marocain est plus étroit que le texte français en ce sens qu'il ne joue pas en faveur des ouvriers et ouvrières employés au tissage mécanique des soieries effectués à domicile, à l'encontre donc de ce qu'a décidé en France un décret du 12 août 1936; ni de ceux qui exécutent des travaux de gainerie, maroquinerie, vannerie, pliage, empaquetage, etc., ainsi que le prévoit un décret en date du 10 juillet 1926. Par contre, sont visés tous les ouvriers et ouvrières exécutant à domicile des articles d'équipement militaire, alors que les textes français sont muets sur ce point.

Remarquons, d'autre part, que ce dahir n'est pas applicable aux travaux effectués chez eux par des ouvriers et ouvrières pour le compte d'un particulier. Il n'est pas davantage applicable aux ouvrières allant travailler au domicile des particuliers. Rappelons qu'il en est de même en France.

(1) Ces articles ont été modifiés par la loi n° 3202 du 1er août 1941 (J.O. 28 août) et par un Arrêté du Secrétaire d'Etat au Travail en date du 13 octobre 1941 (J.O. 23 octobre). Nous donnons ci-après quelques indications sur les précisions importantes apportées par cette loi, dont nous n'avons pas tenu compte dans notre étude comparée.

b) Le cinquième alinéa de l'article 33ème du Code du Travail dispose que les conseils du travail procèdent tous les trois ans au moins à la revision du minimum de salaire. Le 5ème alinéa de l'article 6 du dahir dispose non seulement que les comités de salaires doivent procéder obligatoirement, tous les trois ans, à la revision du salaire minimum, mais encore que les chefs de régions peuvent les appeler à faire des révisions plus fréquentes si les circonstances l'exigent.

c) Dans le texte marocain, il n'est question que du comité de salaire qui est présidé par le chef de région et comprend de cinq à neuf membres choisis par celui-ci parmi les membres du comité économique régional, l'inspecteur du travail de la circonscription en étant membre de droit.

Par contre, le texte français prévoit que le salaire minimum des ouvriers à domicile sera déterminé par le conseil du travail (1), ou, à défaut, par un comité de salaire, ou, à défaut, par un comité professionnel d'expertise. Ces deux derniers comités sont présidés par le juge de paix et comprennent des patrons et ouvriers désignés par les présidents de section des conseils de prud'hommes ou, à défaut, par le président du Tribunal Civil quand il s'agit d'un Comité de salaires et par le Préfet quand il s'agit d'un comité professionnel d'expertise.

Alors que la loi française dispose que le taux du salaire minimum est fixé par le comité de salaires, cependant que le comité d'expertise détermine le temps nécessaire pour l'exécution des travaux, ces deux rôles sont dévolus au Maroc au seul comité de salaires.

d) On peut remarquer, par ailleurs, que l'article 14 du dahir précise que la compensation ne peut s'opérer au profit des patrons, sauf dans trois cas bien déterminés. Pourquoi le législateur marocain a-t-il cru devoir reproduire spécialement ici les termes de l'article 50, Livre I, du Code du Travail ? Est-ce parce que la compensation étant seulement régie par les articles 316 et 317 du Dahir de Procédure civile, il a craint que le souvenir en soit quelque peu effacé ? Ou bien a-t-il voulu remédier par avance à une source certaine de conflits ? Nous ne savons. Mais l'introduction de cette clause dans le seul texte relatif aux salaires des ouvriers à domicile nous semble regrettable, car d'aucuns ne manqueront pas d'en déduire, par a contrario, qu'il ne joue pas dans les autres cas.

e) Nous ne croyons pas nécessaire d'insister sur le fait que, tandis que l'article 33 K du Code du Travail (modifié par la loi de 1915 (2) prévoit que les syndicats professionnels « peuvent exercer une action civile basée sur l'inobservation de la présente

(1) On sait que les conseils du travail, institués par les décrets Millerand des 17 septembre 1900 et 2 janvier 1902, et les conseils consultatifs du travail créés par la loi du 17 juillet 1908 n'ont eu qu'une existence éphémère. Cf. à ce sujet : Capitant et Cuche, op. cit. n° 21.

(2) Aux termes du nouvel article 33 K.C.T.L.I., tel qu'il a été modifié par la loi n° 3202 du 1er août 1941, les syndicats professionnels peuvent, en cas d'abstention des travailleurs intéressés, intervenir eux-mêmes dans l'exercice des actions individuelles qui peuvent naître en faveur de leurs membres en rançon de l'existence d'une convention collective de travail ou d'une sentence arbitrale.

loi sans avoir à justifier d'un préjudice », le dahir est muet sur ce point. Nous pensons que cela s'explique aisément par l'existence du Dahir du 24 décembre 1936 sur les syndicats professionnels dont l'article II précise « qu'ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ». Remarquons simplement que le texte marocain est théoriquement plus étroit que le texte métropolitain.

f) Par contre, il convient de signaler que l'article 18 du Dahir dispose que le Secrétaire général du Protectorat pourra décider qu'à titre provisoire le dahir ne sera pas applicable dans certaines régions et territoires autonomes où le travail à domicile ne serait pas pratiqué d'une manière habituelle. Cette importante restriction n'existe pas en droit français. Elle s'explique au Maroc par le fait que le législateur a entendu viser principalement, sinon exclusivement, les travailleurs des grandes villes.

g) Notons enfin que les infractions au dahir et aux arrêtés pris pour son exécution sont de la compétence exclusive des juridictions françaises.

Pour terminer, regrettons que le législateur marocain n'ait pas indiqué d'une façon claire que les travailleurs à domicile sont des salariés et non des artisans.

En France, la question a été longtemps controversée (1). Aujourd'hui, elle est tranchée par la loi N° 3202 du 1er août 1941, parue au « Journal Officiel » du 28 août, modifiant les articles 33 et suivants du Livre Premier du Code du Travail.

Le nouvel article 33 C.T. L.I. est ainsi libellé :

« Article 33. — Les dispositions de la présente section sont applicables aux ouvriers et ouvrières à domicile.

« Sont considérés au sens de ces dispositions comme ouvriers ou ouvrières à domicile,

« Sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il existe ou non entre eux et leur employeur un lien de subordination juridique ni s'ils

---

(1) Un arrêté ministériel du 28 novembre 1938, rendant obligatoires les dispositions de la convention collective intervenue le 7 mars 1938 (additif du 16 mai 1938) dans l'industrie de la couverture, considérait les travailleurs à domicile comme des salariés. La jurisprudence la plus récente avait d'ailleurs tendance à statuer dans le même sens. Voici la définition de l'ouvrier à domicile donnée par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation :

« Un ouvrier à domicile est lié par un contrat de louage de services lorsqu'il reçoit des costumes pour faire sur chacun d'eux un travail déterminé, que la maison pouvait à tout instant donner des ordres pour l'exécution, la terminaison ou l'interruption du travail, que la matière était exclusivement fournie par l'employeur sans que l'ouvrier encourut la moindre responsabilité en cas de perte de la chose et que l'ouvrier a été immatriculé aux assurances sociales par l'employeur en qualité de salarié ». (Cass. Ch. Soc. 13 septembre 1940. Aff. E. Devred contre Zuckerfeld. Quest. Prud. 1940 p. 855).

Voir également, quoique dans un sens un peu différent, notamment en ce qui concerne le deuxième arrêt indiqué ci-après :

a) Cour Sup. Arb. 25 janvier 1939. Conflit intersyndical textile de Ligny - Berthy - Coullery ; Quest. Prud. 1939 p. 652 ; b) Cass. Soc. février 1939. Aff. Sté Costa contre Saracco, Quest. Prud. 1939 p. 655.

Sur cette question, lire *De l'assujettissement des travailleurs à domicile à la législation du travail, à la législation sociale et à la législation fiscale*, par Mlle Nicole Odinet, in « Quest. Prud. », mai 1941.

travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle de l'employeur, ni si le local où ils travaillent et l'outillage qu'ils emploient leur appartiennent ou non, ni s'ils se procurent eux-mêmes ou non les fournitures accessoires, tous ceux qui satisfont aux conditions suivantes :

« 1° Exécuter, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, commerciaux, artisanaux, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, un travail qui leur est confié, soit directement, soit par un commissionnaire ou un intermédiaire ;

« 2° N'utiliser d'autre concours que ceux qui sont prévus au paragraphe 3, 1°, de l'article premier du décret du 28 octobre 1935 relatif aux assurances sociales.

« Conservent la qualité d'ouvrier à domicile, les ouvriers et ouvrières qui, en même temps que le travail, fournissent tout ou partie des matières premières mises en œuvre lorsque ces matières premières leur sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel les ouvriers ou ouvrières sont tenus de s'adresser.

« Les salaires minima prévus aux articles suivants s'appliquent à tout travail accompli, même à titre occasionnel, dans les conditions indiquées ci-dessus. »

Par ailleurs, la loi du 1er août 1941 assure aux travailleurs à domicile le bénéfice de la législation sur les allocations familiales et l'allocation de salaire unique ainsi que de la législation sur les congés payés dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs salariés liés par un contrat de louage de services.

D'autre part, cette même loi fait bénéficier indirectement l'auxiliaire salarié au service du travailleur à domicile de la protection de la loi. Par une modification de l'article 2102 du Code Civil, il est accordé à cet auxiliaire, pour les créances nées de son contrat de travail, un privilège spécial sur les sommes qui peuvent être dues au travailleur à domicile par les donneurs d'ouvrage.

En outre, le nombre des conseils et commissions sur l'intervention desquelles repose l'application des dispositions légales est réduit, et en cas d'impossibilité, l'autorité préfectorale peut se substituer aux organismes prévus par la loi.

Indiquons, enfin, que l'arrêté du Secrétaire d'Etat au Travail du 13 octobre 1941 — paru au « Journal Officiel » du 23 octobre — organise un régime spécial en matière de congés payés en faveur des travailleurs à domicile. Nous aurons l'occasion d'y revenir dans notre chapitre consacré à la durée du travail.

Nous ne voulons pas clore cette étude, sans signaler qu'un décret du 23 février 1938 (paru au J.O.A. du 18 mars 1933), a étendu à l'Algérie les dispositions des articles 33 à 33 n du Livre I du Code du Travail, cependant qu'un arrêté du 3 février 1939 (J.O.A.

du 10 février), règle le fonctionnement de la commission centrale, qui est chargée de se prononcer sur les protestations élevées contre les décisions des Comités des salaires. En outre, les dispositions de la loi du 1er août 1941, étudiées ci-dessus, sont applicables à l'Algérie (1).

LE SALAIRE MAXIMUM

Après l'armistice de juin 1940, le Maroc, privé en partie de ses voies de communications avec la France, a dû subvenir presque seul à ses besoins et, en outre, participer au ravitaillement de la Métropole.

Il en est résulté fréquemment un manque de main-d'œuvre, aussi bien chez les manœuvres, absorbés au même moment par les grands travaux ou retournés dans leur bled par suite des bonnes récoltes, que chez certains spécialistes.

En outre, la hausse des prix donna le goût des « affaires » à toute une catégorie d'intermédiaires qui montèrent des ateliers et débauchèrent la main-d'œuvre des entreprises stables en offrant des salaires très élevés. Ce fut le cas, notamment, dans la chaussure et dans la petite métallurgie.

Devant cette situation qui s'aggravait chaque jour, le Gouvernement se décida à intervenir. Ce fut le dahir du 12 avril 1941, relatif au régime des salaires (2).

Promulgué, en principe, pour maintenir la paix sociale et normaliser les salaires, ce dahir fut mal accueilli dès l'origine par certains employeurs, dont les représentants se plaignirent de n'avoir pas été consultés (3).

Le but poursuivi par ce dahir était, semble-t-il, de freiner la hausse de certains salaires. Pour essayer d'atteindre ce but, l'administration mit en branle un mécanisme assez lourd, dont tous les détails n'étaient pas précisés minutieusement. En outre, et surtout, les employeurs se rendirent compte que ce dahir était le premier pas que faisait réellement le Protectorat vers une économie sociale organisée.

Quoi qu'il en soit, voici l'analyse de ce dahir du 12 avril, dont le premier soin fut de prescrire une sorte d'inventaire social du Protectorat.

A cet effet, dans chaque entreprise, le délégué du groupement économique dont cette entreprise fait partie, procède à la détermination des salaires versés au personnel marocain, d'une part, et

(1) En Tunisie, il n'y a pas de législation spéciale concernant les travailleurs à domicile.

(2) B.O. du 18 avril. Ce texte a été modifié par le dahir du 16 octobre 1941 (B.O. 24 octobre) et complété par un Arrêté Résidentiel du 25 octobre 1941 (B.O. 31 octobre). En outre, deux arrêtés du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, en date des 24 octobre (B.O. 31 octobre) et 21 novembre (B.O. 28 novembre 1941), ont été pris pour son application. Cf. sur cette question : *Le régime des salaires au Maroc*, in « Bulletin d'Informations et de documentation du Maroc », 1er décembre 1941.

(3) Cf. la protestation de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca dans le numéro de juin 1941 du Bulletin de cette Compagnie.

au personnel non marocain d'autre part. Cette détermination est effectuée par catégorie professionnelle et doit faire ressortir, le cas échéant, les avantages accessoires ou en nature alloués en sus du salaire (1). Puis le délégué adresse au Directeur de Communications, de la Production Industrielle et du Travail (C.P.I.T.) un bordereau des salaires normaux pratiqués dans chaque catégorie d'établissements avec indication des salaires les plus élevés et les plus faibles, et des conditions à remplir par les ouvriers et employés classés dans une catégorie professionnelle déterminée. Il est établi un bordereau par ville ou par centre, ou pour les entreprises rurales, par circonscription locale de contrôle.

Le Directeur des C.P.I.T. peut, comme nous l'avons déjà vu, déterminer les salaires normaux — établis par région, par ville, par quartier ou par catégorie d'établissement — au-dessous desquels un employeur ne peut rémunérer son personnel, sauf sur autorisation de l'inspecteur du travail, notamment lorsqu'il s'agit d'individus dont les aptitudes physiques sont diminuées.

Dans les établissements non rattachés à un groupement économique, les salaires normaux peuvent être également déterminés par le Directeur des C.P.I.T. après enquête des agents chargés de l'inspection du travail.

En outre, et c'est là le fait nouveau, et très important, ce même Directeur, ou le Chef de Région (2), peut obliger un employeur à ramener les salaires des ouvriers ou employés, engagés depuis le 1er janvier 1941, ou qui seront recrutés après la publication du dahir, au niveau : soit des salaires normaux officiels, soit des salaires attribués par cet employeur à des ouvriers ou employés de la même catégorie et de la même valeur professionnelle.

L'article 4 du dahir, auquel nous arrivons maintenant, est particulièrement obscur. En s'attachant à l'esprit du texte, et non à la lettre qui est illisible, il semble que l'on peut s'en tenir à l'interprétation suivante : les salaires égaux ou supérieurs aux salaires normaux ne peuvent « faire l'objet d'une augmentation pour une ou plusieurs catégories professionnelles d'un même établissement ou de plusieurs établissements ou pour une ou plusieurs industries », que sur autorisation du Directeur des C.P.I.T., après avis du délégué du Groupement. Toutefois, des augmentations sont possibles si elles sont accordées en vertu d'un statut intérieur approuvé par le Directeur des C.P.I.T. (3).

Ainsi donc, premier stade : inventaire des salaires pratiqués. Deuxième stade : détermination des salaires normaux, et obliga-

(1) L'article 5 du dahir prévoit que l'autorité de contrôle ou l'inspecteur du travail peut mettre l'employeur en demeure de fournir les renseignements qui lui sont demandés par le délégué du groupement.

(2) Le Directeur des C.P.I.T. a donné cette délégation aux chefs de région par arrêtés des 24 octobre et 21 novembre 1941.

(3) A notre connaissance, en février 1942, il n'existait pas de statut ayant reçu l'approbation de ce Directeur. Au surplus, rien n'a été prévu pour les statuts établis postérieurement au 18 avril 1941. Toute cette partie du dahir semble d'ailleurs avoir été laissée « en sommeil ». Dans la mesure où l'on peut essayer d'interpréter le quatrième alinéa de l'article 4, il semble que les dispositions dudit article relatives aux statuts ne s'appliquent ni aux établissements publics, ni aux entreprises concessionnaires ou gérantes de services publics.

tion de les respecter en ce qui concerne les salariés faisant partie de l'entreprise.

Nous arrivons maintenant au troisième stade. « Tout employeur qui recrute un salarié autre qu'un manœuvre non spécialisé pour exercer une profession industrielle ou commerciale ne pourra, sans autorisation de l'inspecteur du travail, lui verser pendant les six mois qui suivent son recrutement une rémunération supérieure à celle qu'il percevait chez son précédent employeur si celui-ci était installé en zone française de l'Empire Chérifien. » Pour assurer le respect de cette interdiction, il est prévu que quand un salarié autre qu'un manœuvre non spécialisé quitte une entreprise, son employeur doit lui remettre une attestation indiquant son salaire dans l'entreprise. Cette attestation sera remise par l'intéressé à son nouvel employeur, qui devra la garder pendant six mois et la tenir à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail (1). En outre, celui-ci devra, lors de son recrutement, inscrire le salarié sur le registre des congés payés, où un numéro d'inscription lui sera donné.

Si le salarié ne lui remet pas l'attestation émanant de l'ancien employeur, le nouvel employeur devra la demander lui-même par lettre recommandée. Le numéro du récépissé et la date d'envoi de cette lettre seront mentionnés sur le registre des congés payés.

Si le salarié refuse d'indiquer le nom et l'adresse de son précédent employeur, mention de ce refus sera portée sur le registre des congés payés.

Nous ne reviendrons pas sur l'illégalité des bordereaux de salaires normaux arrêtés par les chefs de Région avant la publication du dahir du 16 octobre 1941, que nous avons déjà étudiés dans notre chapitre consacré au salaire minimum.

Des sanctions peuvent être prises contre les employeurs qui refusent de se soumettre à ces dispositions :

— sanctions judiciaires, prévues par l'article 8 du dahir du 12 avril 1941 (amendes) ;

— sanctions administratives, édictées par l'article 2 du dahir du 16 octobre 1941. Elles sont beaucoup plus rigoureuses que les précédentes : 1° versement au Trésor, par l'employeur, d'une somme égale à vingt fois la différence entre le salaire payé et celui qui aurait dû être versé (2) ; 2° suspension, pendant un délai de pouvant excéder six mois, de la faculté de participer aux répartitions effectuées par les soins du groupement ; 3° fermeture de l'établissement pendant un délai maximum de trois mois. Ces sanctions administratives sont prononcées par le Chef de Région après avis d'une Commission, dont la composition a été fixée

(1) Pour plus de détails sur cette attestation, se reporter au chapitre ci-après relatif à l'exécution du contrat de travail.

(2) Pour l'application de ces prescriptions est notamment considérée comme salaire indûment alloué toute somme versée, soit grâce à un changement non justifié de catégorie professionnelle du travailleur, soit par suite de majoration fictive du nombre des heures de travail, étant assimilé à cette majoration fictive le fait par un employeur de ne pas avoir rempli les formalités réglementaires prévues pour le contrôle de l'utilisation des dérogations à la durée du travail au titre des heures supplémentaires » (Arrêté résidentiel du 28 octobre - Art 3).

par l'arrêté résidentiel du 28 octobre 1941 (1). Précisons, enfin, que pendant l'application des sanctions prévues ci-dessus, le personnel de l'établissement doit continuer à recevoir les salaires, rémunérations, indemnités et avantages accessoires de toute nature auxquels il avait droit jusqu'alors.

Pour terminer cette question du salaire maximum, rappelons qu'en France — pendant les hostilités et depuis les événements de juin 1940 — une abondante réglementation a fixé le taux des salaires, tant en ce qui concerne la durée normale du travail qu'au regard des heures supplémentaires. Les premières directives de cette réglementation ont été données par le décret du 1er septembre 1939 (J.O. 6 sept); les modalités d'application ont été arrêtées par le décret du 10 novembre 1939 (J.O., 16 nov.). Ce décret a posé comme principe, en son article 5, que la rémunération du travail doit être telle que la moyenne des salaires payés dans chaque entreprise aux agents d'une même catégorie professionnelle ne peut, dans des conditions égales de durée de travail et de rendement, excéder le salaire moyen constaté pour cette entreprise à la date du 1er septembre 1939.

Le décret du 1er juin 1940 (J.O., 4 juin), modifiant l'article 2 du décret du 10 novembre 1939, édicte que les règles applicables à la fixation et à la révision des taux des salaires dans les établissements ne travaillant pas pour la défense nationale, seront désormais les mêmes que celles définies par le décret du 10 novembre 1939 pour les établissements travaillant pour la Défense Nationale.

Enfin, la loi n° 4824 du 30 novembre 1941 (J.O., 24 décembre), relative aux conditions de travail et aux salaires, dispose que le Secrétaire d'Etat au Travail pourra, par arrêtés, étendre à toutes les professions (à l'exception des entreprises agricoles), les dispositions du décret du 1er juin 1940 et celles des articles 3 et 4 du décret du 10 novembre 1939 Cette, même loi étend l'application des sanctions prévues par l'article 99 c. C.T.I.I. aux paiements des salaires inférieurs à ceux considérés comme anormalement bas et à ceux fixés par les barèmes de salaires.

En Algérie, aux termes d'un arrêté daté du 2 avril 1941 (mais paru au J.O.A. du 15 août), nul patron ne peut verser à un salarié exerçant une profession industrielle ou commerciale, une rémunération supérieure à celle qu'il percevait chez son précédent employeur, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Au cas de licenciement ou de départ volontaire du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat sur papier libre attestant :

1° le montant de la rémunération perçue par le salarié au moment de son départ ou de son congédiement ;

2° le montant des salaires perçus par le travailleur pendant les six derniers mois précédant son départ ;

---

(1) Outre le Chef de Région ou son délégué, un représentant de la direction des C.P.I.T. et le pacha de la ville, si l'employeur est Marocain, cette commission comprend un représentant du groupement économique, et un ouvrier ou employé désigné par le Chef de Région.

3° le montant des avantages en nature ou accessoires qui lui étaient consentis (gueltes, pourboires, commissions, etc...)

En Tunisie, le décret beylical du 17 Février 1940, modifié par le décret beylical du 15 mai 1940, permet de fixer les salaires par voie d'autorité.

LES ALLOCATIONS FAMILIALES

La législation des allocations familiales (1), telle qu'elle existe en France depuis la loi du 11 mars 1932 et la promulgation du décret du 29 juillet 1939 (Code de la Famille), n'était pas encore introduite au Maroc en janvier 1942.

Certes, les fonctionnaires bénéficiaient d'allocations familiales, et il en était de même du personnel de quelques grandes entreprises (2). Mais, d'une façon générale, le patronat marocain a été longtemps peu favorable aux allocations (3). Cela peut s'expli-

(1) Claire HOFFHNER, dans le numéro d'avril 1940 de la « Revue Internationale du Travail » p. 374-375, dénombre cinq variétés principales de systèmes d'allocations familiales. Nous croyons utile de les indiquer afin de mieux situer le système marocain relatif à la taxe de compensation familiale. L'auteur distingue :

1° Les systèmes de la Nouvelle-Zélande et de la Nouvelle-Galles du Sud, dans lesquels l'allocation familiale versée par l'Etat sur les ressources générales du budget est établie en relation avec la réglementation en vigueur concernant les salaires minima et le revenu familial ;

2° Les systèmes de l'Italie, de l'Espagne et du Chili, à caractère d'assurance sociale, comportant une certaine contribution des attributaires, une contribution proportionnellement plus forte ou égale des employeurs et une subvention de l'Etat ;

3° Le système belge de 1930, le système hongrois de 1938 (et l'ancien système français de 1932), dans lesquels l'allocation, financée par les employeurs, est versée aux travailleurs à l'occasion de leur travail, non pas à titre de rémunération mais de supplément pour charges de famille ;

4° Le système belge de 1937 en faveur des non salariés, à caractère mutualiste, financé par les attributaires eux-mêmes, et dans lequel l'allocation représente une obligation sociale « qui incombe à la collectivité des non-salariés en échange des services rendus à la société par les familles de ceux-ci ;

5° Enfin, le système français de 1939 d'aide à la famille, dans lequel l'allocation « égale pour tous les Français, à quelque classe qu'ils appartiennent », est assurée par « la contribution solidaire de tous les Français, quelle que soit leur profession », soit par le versement d'une contribution directe des employeurs pour eux-mêmes et leur personnel, soit au moyen d'une taxe de compensation familiale qui varie en fonction des charges familiales assumées par les intéressés.

(2) Citons notamment l'Office Chérifien des Phosphates, le Bureau de Recherches et de Participations Minières et la Société Chérifienne des Pétroles, les Etablissements J.J. Carnaud et Forges de Basse-Indre, etc... Cette liste n'est nullement limitative. Il faut reconnaître toutefois que les entreprises faisant bénéficier leur personnel d'allocations familiales étaient et sont encore rares. Cela s'explique aisément puisque, en l'absence de toute législation, ces entreprises consentent un sacrifice volontaire qui ne peut être normalement supporté que par des entreprises « hors circuit » ou particulièrement puissantes L'absence de Caisses de compensation rend plus lourd encore ce sacrifice.

(3) A titre d'exemple, citons ce vœu de la Chambre Syndicale de l'Industrie mécanique à la séance du 3 août 1938 de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca, et la réponse qui lui a été faite (cf. le numéro de septembre 1938 du Bulletin de cette Compagnie, p. 298) ;

« Il nous semble que la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca, représentant une bonne partie du Patronat marocain s'honorerait et préviendrait de prochains troubles sociaux en provoquant l'étude et la mise en application rapides du sur-salaire familial.

« Nous serions heureux, si cette initiative vous semble opportune, de bien vouloir mettre à l'ordre du jour d'une de vos prochaines délibérations, deux motions, l'une flétrissant publiquement l'attitude du personnel de l'Office Chérifien des Phosphates, et l'autre demandant l'étude et la mise en application immédiates du sur-salaire familial ».

En réponse à ce vœu, la Chambre « décide de mettre à l'étude la question du sur-salaire familial, tout en se demandant, dès à présent, si cette initiative n'irait pas à l'encontre des intérêts mêmes des familles nombreuses ».

quer d'une part, par son recrutement (beaucoup de patrons « se sont faits eux-mêmes ») et, d'autre part, par le fait que beaucoup de patrons estimaient que la politique familiale est une affaire nationale, qui trouve difficilement sa place dans un pays de Protectorat encore soumis aux dispositions de l'Acte d'Algésiras (1). L'Administration du Protectorat partageait alors ce point de vue.

La publication du Code de la famille en France, et la guerre 1939-1940, ont amené un certain changement dans l'attitude de l'Administration, et un Arrêté Résidentiel en date du 26 février 1940 (paru au B.O. du 4 mars) a même créé une « commission d'étude du Code de la famille au Maroc ». En outre, l'élite française — constatant que, par suite de la hausse des prix, les familles nombreuses se trouvaient plus durement atteintes que les autres membres de la communauté — a été acquise peu à peu à l'idée d'allocations familiales versées exclusivement aux ressortissants français, les fonds nécessaires étant fournis, non moins exclusivement, par le produit d'une taxe à laquelle ne seraient assujettis que les Français (2). L'enquête que nous avons menée personnellement dans les milieux industriels casablancais au début de l'année 1941 nous a permis de constater une quasi unanimité de vue sur ce point.

Ce mouvement d'opinion a été justement sanctionné par un dahir en date du 25 mars 1941, instituant l'Office de la Famille Française. Ce texte était suivi de l'arrêté résidentiel du 12 avril (3) organisant l'Office de la Famille Française.

Le dahir déclare que l'Office est chargé :

a) d'assurer l'application de la réglementation établie en faveur des familles françaises au Maroc ;

b) d'organiser l'aide et l'assistance à ces familles, de leur attribuer des primes et des allocations ;

c) de rechercher et de proposer au Commissaire Résident général, les mesures susceptibles d'accroître la natalité, de protéger et d'honorer les familles nombreuses.

A cet effet, l'Arrêté Résidentiel établit une « taxe de compensation familiale » qui est due au 1er janvier de chaque année par les citoyens français de l'un et l'autre sexe visés ci-après, domiciliés dans la zone française de l'Empire Chérifien et âgés de plus de vingt cinq ans :

1° Célibataires, divorcés ou veufs sans enfant légitime ou reconnu ;

---

(1) En ce qui concerne les Marocains on se heurte à cette difficulté insurmontable : l'absence d'état-civil. Il est bien évident qu'il sera absurde d'entreprendre quoi que ce soit sur une grande échelle dans ce domaine, et dans d'autres, tant que cette importante question n'aura pas été résolue. Nous n'ignorons pas qu'elle est extrêmement complexe et délicate, et l'exemple de l'Algérie nous en est un témoignage.

En ce qui concerne la question des allocations familiales des Marocains travaillant en France, Cf. *Les Marocains en France*, par J. Ray, p. 373-374, où l'auteur évoque les « spécialistes en familles nombreuses ».

(2) Un entrepreneur casablancais se déclarait même partisan d'allocations familiales qui ne seraient versées qu'aux Français titulaires d'un brevet de maîtrise de leur profession.

(3) Ces deux textes ont été publiés au B.O. du 18 avril 1941.

2° Mariés depuis plus de deux ans et sans enfant ou mariés depuis plus de cinq ans et n'ayant qu'un enfant.

Sont exonérés de la taxe :

a) les contribuables dont les enfants sont morts, à condition que l'un d'eux au moins ait atteint l'âge de seize ans ;

b) les contribuables ayant à leur charge un ou plusieurs enfants recueillis, à la condition que ceux-ci n'aient pas de revenus personnels et qu'ils soient âgés de moins de vingt et un ans ou infirmes ;

c) les contribuables ayant adopté un enfant, à condition que si l'adoption a eu lieu alors que l'enfant était âgé de plus de dix ans, cet enfant ait été à la charge de l'adoptant comme enfant recueilli dans les conditions prévues au paragraphe b) ci-dessus depuis l'âge de dix ans. Cette exonération cesse d'être appliquée si l'enfant adopté décède avant d'avoir atteint l'âge de seize ans.

La taxe consiste en une majoration :

1° De tous les impôts directs établis, au titre de l'année précédant celle de l'imposition, au nom du redevable et, le cas échéant, de son conjoint ;

2° Du prélèvement exceptionnel sur les traitements et salaires, pensions et rentes viagères perçus, au titre de l'année même de l'imposition sur le redevable et, le cas échéant, sur son conjoint.

Le taux de cette majoration est de 50 % pour les célibataires, divorcés ou veufs et les ménages sans enfant et de 30 % pour les ménages avec un enfant.

Comme on le voit, le Maroc a fait, à la suite de la France, une heureuse application de la nouvelle notion d'allocation familiale. Cette dernière perd son caractère de subside et acquiert celui d'un droit fondé sur le principe de la répartition des ressources en fonction des besoins familiaux, ce droit étant justifié par l'importance sociale et nationale de la famille (1). Cette conception nouvelle achemine l'institution des allocations familiales vers les formes de l'assurance, ainsi que cela existe déjà en Italie, au Chili et en Espagne — la naissance des enfants étant assimilée à un risque assurable, le mot « risque » étant pris naturellement dans le sens technique d'un événement et non d'un péril (2).

Précisons, toutefois, qu'en décembre 1941, l'Office de la famille française n'avait pas encore organisé, d'une façon systématique et sur une large échelle, l'aide aux familles nombreuses. Celles-ci bénéficiaient seulement de certaines subventions et d'avantages divers (priorité pour les fournitures de toile, de laine, d'aliments).

Il convient de signaler, par contre, le gros effort tenté par le Comité Central des Industriels du Maroc, qui a demandé à tous ses adhérents de faire bénéficier leurs salariés français (et même,

(1) M. Paul Durand a développé cette thèse dans son étude : *Allocations familiales et allocation de salaire unique* (in « Droit Social » XI, 1941). Les allocations familiales cessent d'être un accessoire du salaire. Elles se détachent du droit du travail pour appartenir au droit familial.

(2) Cf. à ce sujet Renato Turchi : *Assegni familiari, valore sociale o economico*, Rome 1937.

dans certains cas, ceux de nationalité étrangère) des dispositions du Code de la Famille (1).

Pour terminer, notons que si l'Algérie (2) bénéficie des allocations familiales, il n'en est pas de même de la Tunisie qui, sur ce point, est moins « à la page » que le Maroc.

PROTECTION LEGALE DU SALAIRE A L'EGARD DES CREANCIERS DE L'EMPLOYEUR

Le caractère alimentaire de la créance de salaire a amené le législateur marocain, à l'instar du législateur français, dont il s'est fortement inspiré, à envisager la protection des sommes dues aux salariés en rémunération de leur travail, et à établir en leur faveur deux privilèges, dont l'un concerne la fraction saisissable du salaire (art. 1248 et 1250 C.O.C., 298 Code du Commerce Maritime), et l'autre s'applique à la fraction insaisissable du salaire (art. 7 du dahir du 18 juin 1936).

L'Art. 1.248 C.O.C. dispose que les créances privilégiées sur la généralité des meubles sont celles ci-après indiquées, et qu'elles s'exercent dans l'ordre suivant :

« Les salaires dus aux gens de service et ouvriers employés « par le débiteur, ceux dus aux commis, employés, soit qu'ils « consistent en appointements fixes ou en remises, ou commis- « sions proportionnelles allouées à titre de salaire, les fourniture « res de substances faites au débiteur et à sa famille, le tout pour « les six mois qui ont précédé le décès ou la faillite ou la contri- « bution ».

Comme on le voit ce privilège ne s'exerce qu'au quatrième rang, après ceux afférents aux frais funéraires, aux créances des médecins et aux frais de justice.

---

(1) Les dispositions préconisées correspondaient à l'application du Code de la Famille sur la base d'un salaire moyen mensuel de 1.200 francs.

Le Comité Central des Industriels du Maroc envisageait, fin 1941, de créer une caisse de compensation basée sur les principes suivants :

— Paiement mensuel de ces allocations ;

— Paiement de ces allocations par la caisse de compensation, sauf accord de la caisse et de la mère de famille pour que les allocations soient versées au père par l'employeur ;

— Base de compensation : le nombre de journées de travail effectuées dans le mois.

Signalons, enfin, que d'aucuns évaluaient, à la même époque, à quatre francs par journée de travail la somme à verser par les employeurs pour assurer le paiement des allocations familiales dans les conditions ci-dessus indiquées. Il ne s'agit là, bien entendu, que d'une approximation.

(2) Arrêtés du 6 mai 1941 (J.O.A. 16 mai) et du 10 juin (J.O.A. 10 juin). Ces arrêtés prévoient que ce régime des allocations familiales fonctionnera au profit des salariés des établissements industriels et commerciaux, publics ou privés et des professions libérales, mais non au profit des gens de service et des salariés de l'agriculture. Le service sera assuré par des caisses de compensation qui fonctionneront sous l'autorité et le Contrôle du Gouverneur Général. Ces caisses seront alimentées par les cotisations des employeurs et des subventions du budget de l'Algérie. Il importe de retenir : que les indigènes et les étrangers bénéficient des allocations ; que celles-ci sont égales à 3 % du salaire, par enfant, jusqu'au quatrième enfant inclus, aucun versement n'étant effectué à partir du cinquième enfant inclus ; que pour le calcul du pourcentage, le salaire dont il est tenu compte ne peut être supérieur à 60.000 par an.

Notons que l'art. 1250 C.O.C. accorde, sur certains meubles, un privilège en quatrième rang aux salaires et remboursements dus à l'artisan pour sa main-d'œuvre et ses avances, sur les choses qui lui ont été remises, tant qu'elles sont en sa possession.

Le principe de ce privilège est reproduit, ainsi que nous l'avons indiqué, à l'article 298 du dahir du 12 avril 1913, formant Code de Commerce et à l'article 77 du Code de Commerce maritime (1).

Le privilège organisé par la loi marocaine est notablement plus étroit que celui prévu par la loi française. En effet, aux termes des articles 2101, 4° et 2104 du Code civil, les créances privilégiées sur la généralité des meubles et des immeubles sont celles ci-après indiquées : les salaires des gens de service pour l'année échue et ce qui est dû pour l'année courante, les sommes pour lesquelles un privilège est établi à l'article 549 du Code du Commerce, et les appointements de tous ceux qui louent leurs services, pour les six derniers mois. En outre, la loi du 19 juillet 1933 (art. 47 C.T. Liv. I) a étendu l'application de ce privilège aux façonniers tels que les tisseurs, guimpiers, passementiers..

Ainsi donc, en droit français, le privilège porte sur les meubles et les immeubles ; en outre les sommes dues à diverses catégories de salariés, parmi lesquelles les gens de service, bénéficient de privilèges plus étendus dans le temps.

Si ce privilège général est parfois susceptible de présenter un certain intérêt, il risque souvent, par contre, d'être purement illusoire puisqu'il ne vient qu'en quatrième rang.

C'est pourquoi le législateur marocain — s'inspirant très étroitement du décret - loi du 9 août 1935, qu'il a recopié presque

(1) Nous donnons ci-dessous les textes de ces deux articles. Remarquons, en passant, que l'article 298 du Code de Commerce marocain parle, en ce qui concerne les ouvriers, des trois mois qui ont précédé l'ouverture de la faillite ou de la liquidation judiciaire, tandis que l'article 549 du Code du Commerce français (tel qu'il a été modifié par la loi du 17 juin 1919) déclare que le salaire acquis aux ouvriers directement employés par le débiteur ainsi qu'aux artistes dramatiques, et les sommes dues à tous ceux qui louent leurs services pendant les six mois qui ont précédé l'ouverture de la liquidation judiciaire, la faillite ou la déconfiture, sont admis au même rang que le privilège établi par l'article 2101 4° du Code Civil.

Code de Commerce

Article 298. — « Le salaire acquis aux ouvriers directement employés par le débiteur, pendant les trois mois qui ont précédé l'ouverture de la faillite ou de la liquidation judiciaire, est admis au nombre des créances privilégiées au même rang que le privilège établi par l'article 1248 de notre dahir sur les obligations et les contrats.

« Le même privilège est accordé aux commis attachés à une ou plusieurs maisons de commerce, sédentaires ou voyageurs, savoir :

« S'il s'agit d'appointements fixes, pour les salaires qui leur sont dus durant les six mois antérieurs à la déclaration de la liquidation judiciaire ou de la faillite ;

« Et s'il s'agit de remises proportionnelles allouées à titre d'appointements ou de suppléments d'appointements, pour toutes commissions qui leur sont définitivement acquises dans les trois derniers mois précédant le jugement déclaratif, alors même que la cause de ces créances remonterait à une époque antérieure ».

Code de Commerce Maritime

Article 77. — « Sont seuls privilégiés sur le navire et dans l'ordre suivant :

« a) .....

« b) Les créances résultant du contrat d'engagement du Capitaine, de l'équipage et des autres personnes embarquées au service du navire, pour une durée de douze mois au plus;

« c) ..... ».

mot à mot — a institué (art. 7 du dahir du 18 juin 1936 relatif au paiement des salaires), une procédure exceptionnelle de paiement pour la fraction insaisissable des sommes restant dues sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers pour les quinze derniers jours de travail ou par les employés pour les trente derniers jours, sur les commissions aux voyageurs et représentants de commerce pour les quatre vingt dix derniers jours de travail et sur les salaires dus aux marins du Commerce pour la dernière période de paiement.

Cette procédure exceptionnelle consiste en ce que les sommes ainsi désignées devront être payées nonobstant l'existence de toute créance dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, sur simple ordonnance du Juge Commissaire, à la seule condition que le syndic ou liquidateur ait en mains les fonds nécessaires. Et si cette condition n'est pas remplie, les dites sommes devront être acquittées sur les premières rentrées de fonds nonobstant l'existence et le rang de toute autre créance privilégiée.

Toute personne ayant fait l'avance de ces sommes est subrogée dans les droits des salariés pour en être remboursée.

Enfin, pour établir le montant du salaire, il doit être tenu compte non seulement des salaires et appointements proprement dits, mais encore de tous les accessoires des dits salaires et appointements « et éventuellement de l'indemnité pour rupture de contrat de travail » (1).

A cette énumération, il y a lieu d'ajouter :

— d'une part, l'indemnité due au salarié au titre du congé payé (Cf art. 2 paragraphe 4 du dahir du 5 mai 1937 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce et les professions libérales) (2) ;

— d'autre part, l'indemnité due aux titulaires de contrats de

(1) Un arrêt de la Cour d'Appel de Rabat, du 8 décembre 1931, estimait que cette créance n'est pas prévue par l'article 1248, dont l'énumération est limitative (Liquidation judiciaire Parent contre Badrul, Penant, Janv. 1934). Cet arrêt allait même plus loin et écartait l'article 298 du dahir du commerce, estimant qu'un directeur, fondé de pouvoir général, ne peut être assimilé aux commis visés par l'article ci-dessus mentionné. A notre sens cette interprétation est trop étroite.

Depuis le dahir de 1936 ce point de vue n'est plus soutenable. Toutefois, rappelons que l'on distingue généralement trois sortes d'indemnités en cas de cessation de contrat de travail : l'indemnité pour rupture brusque ou défaut de préavis ; l'indemnité pour rupture abusive de contrat et l'indemnité de licenciement, qui résulte uniquement de l'usage ou de conventions formelles entre les parties. Se basant sur l'énoncé incomplet : et, éventuellement, de l'indemnité pour rupture de contrat de travail ; un arrêt de la 4e Chambre de la Cour d'Appel de Paris, en date du 10 juin 1936, a décidé que l'indemnité de licenciement ne bénéficiait pas du privilège, dont sont assorties les indemnités pour rupture brusque et pour rupture abusive (art. 754 C.O.C., 10e alinéa).

(2) L'article 2, § 4 du dahir du 5 mai est ainsi libellé :

« L'indemnité journalière due au salarié est garantie par le privilège des articles 1248 et 1250 du dahir du 12 août 1913 formant code des obligations et contrats et la créance du salarié est ajoutée au n° 4 de chacun des dits articles portant énumération des créances privilégiées, la procédure exceptionnelle prévue à l'article 7 du dahir du 18 juin 1936 relatif au paiement des salaires, aux économats, au marchandage et au contrat de sous-entreprise étant applicable, même

travail de durée déterminée, victimes d'une résiliation abusive (Cf art. 6, paragraphe 13 du dahir du 9 juin 1939 ayant pour objet de garantir aux hommes rappelés sous les drapeaux, la reprise de leur contrat de travail).

PROTECTION LEGALE DU SALAIRE CONTRE LES CREANCIERS DU SALARIE

Il ne suffit pas de protéger le salaire du travailleur à l'égard de son employeur ou des créanciers de celui-ci; il faut encore le protéger contre les créanciers du salarié lui-même.

Ces créanciers sont de deux sortes : d'une part, les tiers et il s'agit alors de la saisie-arrêt et de la cession ; d'autre part, le patron en tant que le salarié est son débiteur et que la dette est susceptible de donner lieu à compensation.

La Direction des Finances au Maroc ayant eu l'heureuse idée, en 1941, de procéder à une codification des textes réglementant la saisie-arrêt et la cession des appointements, traitements et salaires, cette question fait actuellement l'objet de deux dahirs (1).

Le dahir du 7 juin 1941 réglemente la saisie-arrêt et la cession des salaires, appointement ou gages des ouvriers, employés, commis ou gens de service au service des personnes privées, physiques ou morales. Le dahir du 14 juin 1941 est relatif à la saisie-arrêt et à la cession des traitements, appointements, soldes et salaires des fonctionnaires et agents de l'Etat, des municipalités, des offices et établissements publics ainsi que de toutes collectivités publiques, et réglemente les oppositions faites entre les mains des comptables publics.

Notre étude portera uniquement sur le dahir du 7 juin 1941,

pour la partie de l'indemnité journalière due au salarié bénéficiant de congés groupés d'une durée supérieure à quinze jours et inférieure à quarante cinq jours ».

La loi française (décret du 1er mai 1936 - art. 8, paragraphe 1er) est moins précise et a donné lieu à des décisions divergentes de jurisprudence.

En faveur du privilège, Cf. Trib. Civ. Seine, 7e Ch. 1er juillet 1939. Aff. Sté des Ets Monfils et Hériel contre Léon Fénié. « Quest. Prud. » 1939 p. 436. Contre : Trib. Civ. Seine 7e Ch. 4 mars 1939. M. Charousset contre Laveillant. Toutefois, la tendance est actuellement de conclure en faveur du privilège.

(1) Ces deux dahirs, en date du 7 juin et du 14 juin 1941, ont été publiés tous deux au B.O. n° 1504 du 22 août 1941. Ils portent abrogation des dahirs des : 2 août 1914, réglementant la saisie-arrêt des traitements supérieurs à 2.000 francs ; 8 décembre 1916, sur le fonctionnement des oppositions faites entre les mains des comptables publics, modifié par le dahir du 5 janvier 1917 ; 27 juillet 1932, portant modification à la réglementation des saisies-arrêts et cessions des appointements, traitements, salaires et soldes, modifié par le dahir du 23 avril 1937 ; 14 décembre 1934 relatif à la saisie-arrêt et à la cession de certaines allocations dont bénéficient les pachas, caïds, khalifats et Chioukhs ; 11 décembre 1937, portant addition au dahir du 2 août 1914.

Nous regrettons que le législateur marocain n'ait pas profité de cette occasion pour introduire, à l'exemple du droit français, quelques réformes dont l'utilité nous semble incontestable. Nous aurons l'occasion d'y revenir en étudiant les dispositions du dahir du 7 juin 1941.

l'autre texte appartenant plus au droit administratif qu'au droit du travail (1).

Le dahir du 7 juin 1941 (articles 1, 2 et 3) distingue, comme le droit français, deux parties dans le salaire : la portion saisissable et la portion insaisissable. Par contre, les taux des retenues sur salaires ne sont pas les mêmes au Maroc et dans la Métropole (art. 62 Liv I du Code du Travail) ainsi que l'indique le tableau ci-dessous :

Portion saisissable	France	Maroc
1/10 jusqu'à	20.700 francs	15.000 francs
1/5 —	> 20.700 »	> 15.000 »
	≤ 34.500 »	≤ 25.000 »
1/4 —	> 34.500 »	> 25.000 »
	≤ 55.200 »	≤ 40.000 »
1/3 —	> 55.200 »	> 40.000 »
	≤ 82.800 »	≤ 60.000 »
A volonté au-delà de	82.800 »	60.000 »

En outre, les articles 1 et 3 du dahir de 1941 ont maintenu la distinction entre le dixième saisissable et le dixième cessible, distinction qui existait dans les lois françaises des 12 janvier 1895 et 27 juillet 1921 et qui a été supprimée par la loi du 4 août 1930. Ainsi donc, le salarié marocain de mauvaise foi ne peut pas anéantir le gage de son créancier en cédant d'avance son dixième saisissable, puisque le législateur a fort justement maintenu la différence entre le dixième saisissable, qui ne peut être cédé, et le dixième cessible, qui ne peut être saisi (2).

On peut regretter, à cette occasion, que le dahir de 1941 ne se soit pas inspiré davantage de l'article 63 C.T. Liv. I qui dispose que la cession des salaires ne dépassant pas 15.000 francs par an ne peut être consentie que par une déclaration souscrite par le cédant en personne devant le Greffe de la Justice de Paix de sa résidence, où il est fait mention de la cession sur un registre spécial. En outre, sur requête du cédant ou du cessionnaire, le greffier doit notifier la cession par lettre recommandée au débiteur

(1) Précisons, toutefois, que ce dahir a non seulement codifié les textes antérieurs mais encore qu'il leur a fait subir de profondes modifications. C'est ainsi que les dispositions du Code Civil et du Code du Travail ne sont plus applicables quand il s'agit de saisies-arrêts ou de cessions effectuées sur les soldes et accessoires de solde payées sur fonds de l'Etat français ou sur ceux de l'Etat Chérifien aux officiers et assimilés et aux militaires. Il convient de se référer au dahir lui-même, qui a adopté les mêmes règles de fond que celles prévues par le dahir du 7 juin 1941. En outre, dans tous les cas, s'appliquent les règles de la procédure locale, confirmant sur ce point une jurisprudence parfaitement établie. (Cf. notamment dans Penant (numéro de juillet 1935) une note très dense de M. Paul Decroux, sous un arrêt de la Cour de Cassation).

(2) En droit marocain, le salaire comprend donc quatre parties :
1° le dixième saisissable ; 2° le dixième cessible ; 3° le dixième saisissable, réservé au patron par l'article 317 C.O.C. que nous avons vu en étudiant la compensation ; 4° la partie insaisissable. Il convient d'ailleurs de rappeler que cette dernière partie n'est pas à l'abri de toute atteinte (cas de la pension alimentaire de la femme).

des salaires. La cession non notifiée dans le délai d'un an est périmée.

La cession étant un acte essentiellement dangereux pour l'équilibre social d'un pays (surtout quand il s'agit d'un pays aussi neuf que le Maroc), nous pensons qu'il y aurait intérêt à introduire cette procédure et à ne pas s'en tenir simplement aux articles 194 et 195 C.O.C. (modifiés par le dahir du 20 mai 1939), ainsi libellés :

Article 194. — « La cession contractuelle d'une créance, ou d'un droit ou d'une action est parfaite par le consentement des parties, et le cessionnaire est substitué de droit au cédant à partir de ce moment ».

Article 195. — « Le cessionnaire n'est saisi à l'égard du débiteur et des tiers, que par la signification du transport faite à ce dernier dans un acte ayant date certaine, sauf le cas prévu à l'article 209 C.O.C.

« Pour être opposable aux tiers, la cession de droits sociaux doit être signifiée à la société ou acceptée par elle dans un acte authentique ou dans un acte sous seing privé, enregistré en zone française de l'Empire Chérifien » (1).

On peut regretter, également, qu'au lieu de s'en tenir au droit commun, le législateur marocain n'ait pas organisé, comme le fait le droit français (art. 63 à 73 b C.T.L.I.), une procédure spéciale de saisie-arrêt pour les salaires et appointements ne dépassant pas 15.000 francs (ou 20.700 frs.). Dans un pays non encore stabilisé complètement comme le Maroc, nous pensons qu'il y aurait eu un intérêt certain à introduire les innovations de la loi du 27 juillet 1921 (procédure simplifiée ; tentative de conciliation obligatoire ; procédure peu gênante pour l'employeur).

S'inspirant de l'article 61 C.T. L. I., l'article 4 du dahir du 7 juin 1941 dispose qu'il doit être tenu compte dans le calcul de la retenue non seulement des appointements, salaires et gages proprement dits, mais encore de tous leurs accessoires, à l'exception toutefois : 1° des indemnités déclarées insaisissables par la loi : 2° des sommes allouées au titre de remboursement d'avances faites ou de paiement de frais exposés à l'occasion de son travail par l'ouvrier, employé ou commis : 3° des primes de natalité : 4° de l'indemnité de logement ; 5° des indemnités et allocations pour charges de famille.

Malheureusement, le texte est muet en ce qui concerne les Caisses de Prévoyance dont bénéficient certains salariés. On sait que ces Caisses peuvent être alimentées soit par des retenues faites par l'employeur sur les salaires, soit par des versements effectués par l'employeur lui-même, soit par un système mixte. Sous un même vocable se cachent donc des situations très différentes.

Après avoir noté qu'il n'existe pas de jurisprudence marocaine

(1) L'art 209 C.O.C. est ainsi libellé : « Celui qui cède une hérédité n'est tenu de garantir que sa qualité d'héritier. Cette cession n'est valable que si les parties connaissent la valeur de l'hérédité.

Par l'effet de cette cession, les droits et obligations dépendant de l'hérédité passent de plein droit au cessionnaire ».

sur cette question (1), considérons le cas de la Caisse de Prévoyance alimentée uniquement par des versements mensuels de l'employeur, et dont le montant est acquis en tout état de cause au salarié, même en cas de renvoi pour faute grave. Il est certain que le versement patronal s'analyse soit comme un sursalaire, soit comme un salaire différé. Doit-on en conclure, pour cela, que le montant des versements doit entrer en ligne de compte pour la détermination du montant de la saisie ? Nous ne le pensons pas.

En effet, à partir du moment où l'employeur a versé une mensualité au compte d'un salarié, celui-ci a une véritable créance à terme suspensif et indéterminé sur le patron, et cette créance appartient non au salaire mensuel de l'intéressé mais à son patrimoine. Il ne s'agit donc plus d'un salaire mais d'un droit patrimonial.

D'un autre côté, et surtout, il convient de ne pas perdre de vue la nature même des quotités insaisissables et incessibles du salaire. Ce que le législateur a voulu, c'est que l'employé ou l'ouvrier ne soit pas privé, au delà d'une certaine limite, de la somme d'argent (salaire) qu'il consacre à sa nourriture. Si donc on grossit fictivement cette somme d'argent en ajoutant une certaine valeur, dont le salarié ne pourra bénéficier (lui ou ses ayants droits) que dans un temps indéterminé, on arrive à diminuer la somme que le législateur a estimé indispensable à la nourriture d'un salarié, dans une situation donnée. Cette solution est inadmissible.

Nous conclurons donc en disant que les versements à la Caisse de Prévoyance dont bénéficient certains salariés ne doivent pas entrer en ligne de compte pour le calcul des quotités cessibles et saisissables du salaire.

Nous ne rappellerons pas les querelles qui se sont élevées à propos des allocations en nature. L'art. 4 du dahir de 1941 spécifiant que « tous les accessoires » du salaire doivent entrer en ligne de compte, nous ne pensons pas que l'on puisse actuellement résoudre la question autrement que par l'affirmative.

En ce qui concerne les créances des dettes alimentaires, l'art. 5 du dahir reproduit purement et simplement les termes de l'art. 62 C.T.L.I.

Pour être complet, signalons enfin que l'art. 185 du dahir du 31 mars 1919 formant Code de Commerce Maritime dispose que les salaires et profits des marins sont insaisissables et incessibles, si ce n'est pour les causes et dans le limites déterminées aux art.

(1) Il n'existe pas de décision de jurisprudence permettant de trancher cette question.

Cependant, en ce qui concerne la Caisse de Prévoyance du personnel des services civils du Protectorat, créée par le dahir du 6 mars 1917, et ceux qui l'ont modifié, on peut citer un arrêt de la Cour d'Appel de Rabat déclarant la Caisse de Prévoyance incessible et insaisissable tant à l'égard de son bénéficiaire qu'à l'égard du dévolutaire de ce dernier (Dame Vve Bruley contre Paul Rivet, 15 juillet 1937 « G.T.M. » 1er janvier 1938). Mais il s'agit là d'une disposition voulue par une loi, dont l'arrêt de la Cour d'Appel a fait une juste application.

186 et 187 (un quart pour le remboursement de certaines dettes, et un second quart pour pension alimentaire due en exécution d'un jugement) (1).

PROTECTION LEGALE DU SALAIRE A L'INTERIEUR DE LA FAMILLE OUVRIERE

A l'exemple du droit français, le droit marocain ne protège pas spécialement le salaire des enfants mineurs. L'art. 387 du Code civil français faisant partie du statut personnel, il y a lieu de s'en tenir à ses termes, suivant lesquels la jouissance au profit du père ne s'étend pas aux biens que les enfants peuvent acquérir par un travail et une industrie séparés. Mais on sait que si l'enfant a la jouissance des fruits de son travail, il n'en a pas l'administration légale : et c'est là la porte ouverte aux abus en cas d'indignité du père.

En ce qui concerne le salaire de la femme qui travaille, on sait qu'il a fait en France l'objet de deux lois importantes : celle du 13 juillet 1907, relative au libre salaire de la femme mariée, et celle du 18 février 1938, sur la capacité de la femme mariée. Au Maroc, un dahir en date du 18 juillet 1930, relatif à la contribution des époux aux charges du ménage, reprend les prescriptions de la loi française de 1907. Il prévoit que l'un des époux pourra obtenir du Juge de Paix l'autorisation de saisie-arrêt et celle de toucher une part, proportionnée à ses besoins, des salaires du produit du travail ou des revenus du conjoint.

Ce dahir prévoit même (art. 5), conformément au principe d'égalité juridique en vigueur au Maroc, que les étrangers dont le statut personnel comporte, pour l'un et l'autre, des droits analogues à ceux qui résultent pour les Français de la loi de 1907, sont admis au bénéfice de cette procédure.

---

(1) En Tunisie, la saisie-arrêt et la cession des traitements et salaires sont réglementées par les textes ci-après indiqués : décret beylical du 1er août 1898 (J.O.T. 20 août), complété par les décrets des 9 juin 1925 (J.O.T. 29 juillet) et 9 avril 1932 (J.O.T .25 mai). Ces textes sont inspirés directement du droit français.

CHAPITRE III

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Sommaire

Sources de la législation.

Economie.

— Champ d'application.
— Adhésion. — Extension.
— Caractéristiques de l'accident.
— Recours contre le tiers.
— Taux des indemnités et des rentes.
— Attribution des indemnités et des rentes.
— Détermination du salaire de base.
— Déclaration des accidents et enquêtes.
— Compétence et procédure.
— Prescription. — Révision.
— Garanties. — Assurances.

Critique — Des réformes indispensables.

— Champ d'application.
— Des indemnités et des rentes.
— Déclaration des accidents. — Procédure.

Appendice. — Des maladies professionnelles.

***

Le droit commun des articles 747, 748 et 749 C.O.C. prévoyait quelques mesures secondaires en faveur des salariés victimes d'un accident du travail, notamment en ce qui concerne les soins médicaux et pharmaceutiques. Il rencontra cependant l'hostilité dogmatique du Maroc, que ces mesures étaient insuffisantes, et, dès 1917, un projet de dahir relatif à la réparation des accidents du travail fut adopté par le Comité de législation du Protectorat. Très modéré, ce texte limitait le risque professionnel aux frais médicaux et pharmaceutiques: Il rencontra cependant l'hostilités des employeurs et aucune suite ne fut donnée à ce projet (1).

Mais la question n'était pas résolue pour autant, et chaque année le problème faisait l'objet de discussions, sans fin comme sans aboutissement, cependant que s'aggravait la situation socia-

(1) Lire l'historique détaillé de cette question in Bouy, op. cité, pages 131 s.s.

le des victimes d'accidents du travail, et que le Maroc se voyait distancé dans ce domaine par l'Algérie et la Tunisie. Un courant d'opinion se dessina en faveur de l'élaboration d'une réglementation spécifique des accidents du travail. Il aboutit à la promulgation des dahirs de juin 1927.

SOURCES DE LA LEGISLATION

Actuellement, la réglementation de la réparation des accidents du travail est assurée par les textes ci-après indiqués :

A) — Dahir organique du 25 juin 1927 concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail (1).

B) — Dahir organique du 25 juin 1927 concernant la faculté d'adhésion à la législation des accidents du travail (2) et arrêtés viziriels d'application des 25 janvier 1928 et 17 octobre 1936 (3) ;

C) — Dahir du 30 juin 1931 déterminant les conditions dans lesquelles les ouvriers marocains victimes d'accidents du travail ainsi que leurs ayants-droit, peuvent établir leur état-civil ou faire la preuve de leur qualité (4) , et dahir du 2 septembre 1931 déterminant les conditions dans lesquelles pourra être effectué le paiement des sommes dues à des illettrés, victimes ou ayants-droit de victimes d'accidents du travail (5) ;

D) — Dahir du 24 mars 1931 relatif à l'extension aux exploitations forestières des dispositions du dahir du 25 juin 1927 sur les accidents du travail (6) et Arrêté viziriel du 11 juin 1931 relatif à la détermination du salaire moyen des ouvriers et employés forestiers (B.O. 31 juillet).

Enfin, dahir du 23 février 1937 étendant aux sujets marocains exécutant des prestations en nature le bénéfice des avantages prévus par la législation sur les accidents du travail (B.O. 16 avril).

E) Frais :

— Dahir du 12 août 1927 relatif aux expertises médicales devant les juridictions chérifiennes (B.O. 6 septembre) ;

— Dahir du 25 janvier 1928 portant substitution de la responsabilité civile de l'Etat chérifien à celle de l'Etat français pour les soins donnés à des victimes d'accidents du travail dans les formations sanitaires relevant du Ministère français de la guerre (B.O. 31 janvier) ;

— Arrêté Viziriel du 2 Septembre 1931 fixant le tarif des frais médicaux en matière d'accidents du travail (7) :

(1) B.O. 28 juin. Rectificatifs aux B.O. du 12 juillet 1927 et 13 mars 1938. Modifié par les dahirs du 12 octobre 1934 (B.O. 30 nov.), du 26 novembre 1935 (B.O. 17 janvier 1936, avec rectificatif au B.O. du 7 février), du 24 décembre 1940 (B.O. 14 février 1941) et du 6 septembre 1941 (B.O. 17 octobre 1941).

(2) B.O. 28 juin. Modifié par les dahirs du 24 août 1936 (B.O. 13 novembre) et du 26 août 1941 (B.O. 19 septembre).

(3) Publiés respectivement aux B.O. du 31 janvier 1928 et du 13 novembre 1936.

(4) B.O. 7 août. Modifié par le dahir du 30 août 1937 (B.O. 22 octobre).

(5) B.O. 2 octobre 1931.

(6) B.O. 10 avril 1931.

(7) B.O. 18 septembre. Complété par l'arrêté viziriel du 2 septembre 1931 (B.O. 18 septembre).

— Arrêté Viziriel du 25 janvier 1928 fixant le tarif des frais pharmaceutiques (1) ;

— Arrêté du 23 juin 1941 portant fixation du tarif des frais d'hospitalisation en matière d'accidents du travail (B.O. 8 août .

F) Garanties :

— Dahir du 25 juin 1927 concernant les mutilés de la guerre, victimes d'accidents du travail (2) ;

— Arrêtés viziriels du 25 janvier 1928 déterminant les garanties à fournir par les chefs d'entreprises ou leurs ayants-droit en vue d'être exonérés du versement du capital représentatif des pensions allouées aux victimes d'accidents du travail (B.O. 31 janvier) ;

— Arrêté viziriel du 13 septembre 1941 déterminant le rôle de la Caisse nationale française des retraites pour la vieillesse en matière d'accidents du travail survenus en zone française de l'Empire chérifien, et les conditions dans lesquelles les victimes de ces accidents peuvent se pourvoir auprès de cet organisme (B. O. 17 octobre 1941) ;

— Arrêté viziriel du 13 septembre 1941 déterminant les conditions d'application de la législation sur les accidents du travail en ce qui concerne le fonds de garantie et le fonds spécial dit « des blessés de la guerre », victimes d'accidents du travail (3) ;

— Décret du 13 mars 1928 déterminant les conditions de fonctionnement du fonds spécial de prévoyance des blessés de la guerre (B.O. 10 avril) ;

— Décret du 13 mars 1928 autorisant la Caisse Nationale des Retraites à gérer le fonds spécial de garantie institué par le dahir du 25 juin 1927 concernant les responsabilités des accidents du travail (B.O. 10 avril) ;

— Arrêté viziriel du 12 juillet 1941 déterminant les taxes à percevoir, du 1er janvier au 31 décembre 1942, pour l'alimentation du fonds de garantie et du fonds spécial de prévoyance (B. O. 8 août) ;

— Arrêté du 14 septembre 1941 du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, fixant le barème prévu à l'article 5 de l'A.V. du 13 septembre 1941 relatif à l'alimentation du fonds de garantie en matière d'accidents du travail.

G) Arrêté viziriel du 25 janvier 1928 déterminant le contrôle et les obligations auxquelles sont afférentes les sociétés d'assurances contre les accidents du travail (4).

H) Suppression des déchéances prévues par le dahir du 25 juin 1927 sur les accidents du travail, article 3, dernier alinéa ;

— Décret tunisien du 27 décembre 1927 supprimant les déchéances appliquées aux Marocains victimes d'accidents du travail en Tunisie (B.O. 3 avril 1928) ;

---

(1) B.O. 31 janvier. Complété par l'arrêté viziriel du 2 septembre 1931 (B.O. 18 septembre).

(2) B.O. 28 juin 1927. Complété par le dahir du 6 septembre 1941 (B.O. du 17 octobre) modifiant le paragraphe premier du deuxième alinéa de l'article 2 et les articles 3 et 4 du dahir du 25 juin 1927.

(3) B.O. 17 octobre 1941, avec un rectificatif au B.O. du 30 janvier 1942.

(4) B. O. 31 janvier. Texte modifié par l'arrêté viziriel du 10 avril 1929 (B.O., 30 avril).

Dahir du 25 janvier 1928 supprimant les déchéances applicables aux citoyens, sujets et protégés français victimes d'accidents du travail en zone française de l'Empire chérifien (B.O. 31 janvier) :

— Loi du 16 mars 1928 supprimant les déchéances prévues aux alinéas 16, 17, 18 de l'article 3 de la loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, en faveur des protégés français (B. O. 3 avril) :

— Dahir du 18 août 1930 portant ratification de la convention concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, passée entre le Gouvernement chérifien et la Belgique (B.O. 15 août) ;

— Dahir du 6 février 1933 portant promulgation de la Convention de Genève du 24 juin 1925 concernant l'égalité du traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail (B.O. 3 mars).

ECONOMIE (1)

Le législateur marocain s'est inspiré étroitement de la loi française du 9 avril 1898, dont il a adopté le principe du forfait, et des lois des 22 mars 1902, 31 mars 1905, 12 avril 1922 et 8 juillet 1926 qui l'ont modifiée. L'effort d'adaptation au Maroc de la législation métropolitaine a été à peu près nul, si l'on excepte le cas de la femme indigène dont le mari a été victime d'un accident du travail, et la compétence attribuée au juge de paix conformément aux principes généraux de l'organisation judiciaire de ce Protectorat.

Dans le cadre de ce travail, forcément limité, nous n'entreprendrons donc pas un exposé complet de la question de la réparation des accidents du travail ; nous nous bornerons à indiquer les caractéristiques principales de la législation marocaine, et à établir une brève comparaison entre celle-ci et la loi française du 9

(1) La jurisprudence marocaine des accidents du travail est très proche de la jurisprudence française. Toutefois, nous avons cru rendre service à tous ceux qui sont appelés à faire état de cette jurisprudence marocaine en rassemblant et en classant les principaux arrêts et jugements qui ont été rendus depuis 1927.

Le classement a été fait en suivant le plan ci-dessous indiqué :

I. — Entreprises assujetties ;

II. — Caractéristiques de l'accident du travail ;

III. — Personnes responsables et personnes protégées ;

IV. — Indemnités et rentes :
Frais accessoires ;
Indemnités journalières ;
Rentes : - Détermination de la rente ;
- Salaire de base ;
- Bénéficiaires ;

V. — Compétence et procédure ;

VI. — Assurances.

NOTA. — Cette jurisprudence est placée en Annexe à la fin de l'ouvrage.

avril 1898, modifiée par celle du 1er juillet 1938, — qui est applicable de plein droit à l'Algérie (1).

CHAMP D'APPLICATION

Au Maroc, peuvent seuls prétendre au bénéfice de la législation, les ouvriers et employés victimes d'un accident survenu par le fait du travail, ou à l'occasion du travail, et occupés dans l'industrie du bâtiment, les usines, manufactures, chantiers, les entreprises de transport par terre et par eau, de chargement et de déchargement, les magasins publics, les mines et les carrières, et, en outre, dans toute exploitation ou partie d'exploitation dans laquelle sont pratiquées ou mises en œuvre des matières explosives, ou dans laquelle il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux. S'ils remplissent ces conditions, et si l'interruption du travail a duré plus de quatre jours, les intéressés ou leurs représentants ont droit à une indemnité, qui est à la charge du chef d'entreprise.

Ainsi donc, et contrairement à la législation française, les employés de commerce, les gens de maison, les salariés des professions libérales, les travailleurs de l'agriculture (sauf s'ils sont occupés à la conduite ou au service de machines ou moteurs) restent soumis au droit commun (3).

Indiquons, d'autre part, dès maintenant, que les dispositions du dahir du 25 juin 1927 sont applicables aux entreprises indigènes de travaux publics, de bâtiments, d'exploitation de carrières, ou de transports par terre ou par eau, ainsi que dans le cas où il est fait usage de machines mues par une force autre que celle de l'homme ou des animaux. Par contre, les ouvriers et employés sujets marocains ou assimilés qui, sous les ordres de chefs ou patrons indigènes travaillent dans des chantiers ou ateliers ou s'exercent des métiers indigènes avec le concours d'un personnel exclusivement indigène ne bénéficient pas des indemnités et ren-

(1) Lire à ce sujet : *Les modifications apportées à la législation des accidents du travail par la loi du 1er juillet* 1938, *par Ch.* SULTANA, in « Revue pratique du travail, des loyers et des impôts en Algérie ». Septembre 1938.

En Tunisie, la législation française de la loi de 1898 a été rendue applicable par le décret beylical du 15 mars 1921 (J.O.T. 4 mai), sauf sur quelques points de détail. La loi française du 1er juillet 1938 n'a pas été introduite dans la Régence. Notons que le personnel domestique et les employés des professions libérales ne sont pas protégés, sauf si leur patron ou employeur adhère à la législation. D'autre part, un décret beylical du 31 août 1938 a renforcé, à la demande des employeurs et des sociétés d'assurance, le contrôle des soins médicaux donnés aux victimes d'accidents. Ce texte a prévu la création d'une commission d'arbitrage chargée de fixer les bases d'un réglement amiable des différends relatifs à l'application des tarifs médicaux et pharmaceutiques. Le fonctionnement de cet organisme a fait l'objet des arrêtés du 20 mars 1938. (J.O.T. 28 mars), 6 juin 1939 (J.O.T. 10 juin) et 20 mars 1941 (J.O.T. 29 mars).

(2) Cf. en Annexe. : « Jurisprudence marocaine des Accidents du Travail » Titre I (Entreprises assujetties).

(3) Remarquons, toutefois, que la loi du 1er juillet 1938 ne sera applicable en France à l'agriculture qu'après que les modifications concordantes auront été apportées aux lois des 15 décembre 1922 et 30 avril 1926 — ce qui n'a pas encore eu lieu. (Loi du 1er juillet 1938, article 29, 3e alinéa). Restent donc en vigueur dans la Métropole les dispositions des lois des 15 décembre 1922 et 30 avril 1926. La loi de 1922 a été rendue applicable en Tunisie par les décrets beylicaux des 31 janvier et 1er juillet 1926 (J.O.T. 20 février et 26 juillet).

tes prévues par la législation. Toutefois, ils peuvent prétendre aux frais médicaux, pharmaceutiques et funéraires. En outre, ils peuvent se prévaloir des dispositions du droit commun (art. 747 ss. C.O.C.).

Notons, pour terminer, que les bénéficiaires du dahir de 1927 ne peuvent pas se prévaloir à raison des accidents dont ils sont victimes dans leur travail d'aucune disposition autres que celles de ce dahir. La loi française de 1898 (article 3) prévoit une exception en faveur des dispositions d'un statut personnel spécial élevant le taux des indemnités. La même exception doit être admise en droit marocain.

ADHESION — EXTENSION

Ainsi que nous venons de le voir, le champ d'application du dahir du 25 juin 1927 sur la législation du travail est assez restreint. Le Gouvernement du Protectorat s'en est rendu compte dès l'origine, et a promulgué un dahir, portant également la date du 25 juin 1927, autorisant l'adhésion à la législation sur les accidents du travail.

Aux termes de ce dahir, tout employeur non assujetti à la législation, peut se placer sous le régime du dit dahir, en déposant une déclaration à cet effet aux bureaux de l'autorité municipale ou de l'autorité locale de contrôle, ou à défaut à la gendarmerie, au poste de police ou au poste forestier du siège de son exploitation. Il doit présenter en même temps un carnet destiné à recevoir l'adhésion de ses salariés et sur lequel le représentant de l'autorité appose son visa. La législation sur les accidents devient alors de plein droit applicable à tous ceux de ses ouvriers, employés ou domestiques qui auront donné leur adhésion, signée et datée en toutes lettres par eux sur ce carnet.

Bien plus, le dahir du 26 août 1941, qui a complété par un article 4 bis le dahir du 25 juin 1927 concernant la faculté d'adhésion à la législation sur les accidents du travail, dispose que lorsqu'un employeur, non assujetti de plein droit à la législation, s'est garanti auprès d'un organisme d'assurances contre les risques d'accidents dont ses salariés peuvent être victimes, et si le contrat d'assurances prévoit que l'indemnisation de la victime pourra être effectuée sur les bases du dahir organique de 1927, l'assureur sera tenu, nonobstant toute convention contraire et même si les formalités d'adhésion n'ont pas été remplies, de supporter les frais et indemnités résultant de l'accident exactement comme si le dahir organique de 1927 était applicable, sous réserve toutefois que la victime accepte d'être indemnisée sur ces bases.

L'employeur peut, pour l'avenir, faire cesser son assujettissement à la législation par une déclaration spéciale à l'autorité habilitée à recevoir les déclarations d'adhésion.

Par ailleurs, signalons que le bénéfice de la législation sur les accidents du travail a été étendu aux exploitations forestières par

le dahir du 24 mars 1931, qui a apporté quelques petites modifications à cette législation, notamment en augmentant les délais prévus pour l'accomplissement des différentes formalités.

Enfin, un dahir du 23 février 1937 étend aux sujets marocains exécutant des prestations en nature le bénéfice des dispositions du dahir organique de 1927, à l'exception toutefois des articles du dit dahir ci-après indiqués : 9 (versement du quart du capital nécessaire à l'établissement de la rente) ; 10 (détermination du salaire de base servant à l'établissement de la rente viagère) ; 14 (peines prévues à l'encontre des employeurs qui n'ont pas respecté les règles prévues en ce qui concerne les déclarations d'accidents du travail) ; 16, quatrième alinéa (possibilité pour le Juge de paix de substituer à l'indemnité journalière une provision inférieure au demi-salaire quand les parties étant en désaccord, sont renvoyées devant le tribunal de première instance). Des règles spéciales sont prévues en remplacement des dispositions ci-dessus énumérées.

CARACTERISTIQUES DE L'ACCIDENT

Nous venons de voir à quelles personnes s'applique la législation sur les accidents. Etudions maintenant dans quelles conditions cette législation est applicable aux intéressés.

Comme en droit français, donnent droit à l'indemnité les accidents survenus par le fait du travail ou à l'occasion du travail. Etant donné que sur ce point la législation et la jurisprudence marocaines suivent fidèlement la législation et la jurisprudence métropolitaines, nous n'entreprendrons pas une nouvelle étude de cette importante question.

Nous nous bornerons à signaler que l'application de la législation reste subordonnée au Maroc à l'existence d'un contrat de travail valable, tandis qu'en France, peut prétendre au bénéfice de la législation « quiconque aura prouvé, par tous les moyens, qu'il exécutait à un titre quelconque, même d'essai ou d'apprentissage, un contrat valable ou non, de louage de services » (Loi du 1er juillet 1938, article 1er).

RECOURS CONTRE LES TIERS

Indépendamment de l'action résultant de l'application de la législation sur les accidents du travail, la victime ou ses représentants conservent contre les auteurs de l'accident, autres que le patron ou ses ouvriers et préposés, le droit de réclamer la réparation du préjudice causé conformément aux règles du droit commun.

Sur ce point les deux législations, française et marocaine, sont d'accord. Mais dans l'application de ce principe, la loi métropolitaine montre plus de souplesse.

En effet, le dahir de 1927 (article 7) dispose que l'indemnité qui sera allouée à la victime ou à ses représentants exonèrera à due concurrence le chef de l'entreprise des obligations mises à sa charge. Il en résulte, quand la victime a la plus grande part de responsabilité dans l'accident et si la rente est de moyenne importance, que l'application du droit commun ne la fait bénéficier d'aucun avantage substantiel en plus de la rente-loi.

La loi française (article 7) établit, au contraire, la distinction suivante :

- Si la responsabilité du tiers auteur de l'accident est entière, l'indemnité qui sera allouée exonèrera l'employeur des indemnités mises à sa charge. Cette indemnité devra comporter, en cas d'incapacité permanente ou de mort, une rente ou des rentes égales à celles fixées par la loi sur les accidents du travail, augmentées, s'il y a lieu, des allocations ou majorations qu'elle prévoit et le cas échéant, d'une rente supplémentaire destinée à rendre la réparation égale au préjudice causé. Cette dernière rente seule pourra être allouée sous forme de capital.

Si la responsabilité du tiers n'est que partielle, le chef d'entreprise n'est exonéré que de la fraction des indemnités légales correspondant à la part de responsabilité du tiers et, pour le surplus, il reste tenu vis-à-vis de la victime ou de ses ayants-droit. L'indemnité due par le tiers devra, en cas d'incapacité permanente ou de mort, comprendre la fraction de la ou des rentes légales mises à sa charge en égard à sa fraction de responsabilité augmentée d'une rente complémentaire pour réparer le préjudice causé.

Ainsi donc, en France, l'indemnité due par le tiers comprend deux parties : celle correspondant à l'application de la loi sur les accidents du travail, et celle correspondant à l'indemnité due par application du droit commun.

Rappelons, pour mémoire, que dans les deux législations, le tiers responsable, peut être condamné, en outre des rentes, soit envers la victime, soit envers le chef de l'entreprise si celui-ci intervient dans l'instance, au paiement des autres indemnités et frais prévus par ces deux législations. Par ailleurs, les rentes allouées doivent obligatoirement être constituées à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse, — dans les deux mois de la décision judiciaire devenue définitive, précise la loi française. Enfin, l'action contre le tiers pourra même être exercée par l'employeur pour lui permettre de faire valoir ses droits propres

TAUX DES INDEMNITES ET DES RENTES

Nous avons résumé dans le tableau ci-dessous les taux des indemnités et des rentes en cas d'incapacité de travail :

		Maroc	France et Algérie
Incapacité temporaire	*Point de départ*	A partir du 5e jour, si la durée de l'incapacité est inférieure à dix jours.	A partir du lendemain de l'accident. Pas d'indemnité pour le ou les jours non ouvrables suivant immédiatement le jour de l'accident.
	Taux	50 %	Porté de 50 à 66, 66 % à partir du trente-troisième jour après celui de l'accident.
	Pourcentage des rentes	*Montant du salaire annuel*	
Incapacité permanente	Totalité	≤ 8.000	≤ 15.000
	1/4	8.000 ≤ V ≤ 18.500	15.000 ≤ V ≤ 25.000
	1/8	> 18.500	> 25.000
	sauf conventions plus favorables *Incapacité partielle*	Moitié de la réduction que l'accident a fait subir au salaire.	Si l'incapacité dépasse 50 % la rente est égale à la totalité de la réduction pour la part du taux excédant 50 %.
	Incapacité absolue	66,66 % du salaire annuel.	75 % du salaire annuel et même 100 % si la victime est atteinte d'une incapacité totale l'obligeant, pour effectuer les actes ordinaires de sa vie, à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne. La dite rente est en outre majorée d'une somme de 3.000 francs dans les conditions de la loi du 30 avril 1931.

Indiquons maintenant le montant des rentes auxquelles peuvent prétendre les ayants-droit de la victime lorsque l'accident est suivi de mort :

a) Le droit marocain accorde une rente viagère égale à 20 % du salaire annuel de l'intéressé (25 % en droit français) au conjoint survivant non divorcé ou séparé de corps à la condition que le mariage ait été contracté antérieurement à l'accident. Le droit français prescrit, en outre, que dans le cas où le conjoint survivant divorcé ou séparé de corps a obtenu une pension alimentaire, la rente viagère lui sera due, mais elle sera ramenée au montant de cette pension, sans pouvoir dépasser au maximum 20 0/0 du salaire annuel de la victime, et sans que, s'il existe un nouveau conjoint, celui-ci puisse garder moins de la moitié de la rente viagère de 25 %. En cas de nouveau mariage, le conjoint cesse d'avoir droit à la rente à titre d'indemnité totale.

Enfin — et c'est là l'un des rares points originaux de la législation marocaine — dans le cas où un ouvrier marocain ou assimilé laisse plusieurs veuves, le montant de la rente viagère est partagé également et définitivement entre elles. En cas de contestation, par le chef d'entreprise ou par son assureur qui lui est substitué, de la validité du mariage d'un ouvrier marocain, la preuve en incombe au conjoint survivant. Précisons dès maintenant qu'en ce qui concerne les enfants, la rente est partagée également entre eux, qu'ils soient ou non issus du même lit.

b) Aux enfants, légitimes ou naturels reconnus avant l'accident, la loi de 1938 ajoute les enfants adoptifs. Les rentes sont les mêmes dans les deux législations s'il n'y a qu'un enfant (15 %), s'il y a deux enfants (25 %) ou trois (35 %). Par contre, s'il y en a quatre ou un plus grand nombre, le dahir de 1927 fixe le taux de la rente à 40 %, cependant que la loi française majore la rente de 10 % par enfant de moins de seize ans.

c) Les descendants privés de leurs soutiens naturels, et devenus de ce fait à la charge de la victime, bénéficieront des mêmes avantages que les enfants légitimes : cette disposition ne figure pas dans le dahir de 1927.

d) Aux termes du dahir, si la victime n'a ni conjoint ni enfants, chacun des ascendants et descendants qui étaient à sa charge recevra une rente viagère égale à 10 %, payable jusqu'à 16 ans pour les descendants. Par contre, en droit français, il n'est plus fait mention des descendants, et, par ailleurs, une rente viagère de 10 % est accordée aux ascendants, même en cas d'existence de conjoint et d'enfants. Dans tous les cas, le total des rentes ainsi allouées ne devra pas dépasser 30 % du salaire annuel de la victime.

e) Indiquons enfin, que la loi de 1938 dispose que l'ensemble des rentes allouées aux différents ayants-droit de la victime ne pourra dépasser 75 % du salaire annuel. Le dahir de 1927 fixe seulement un plafond en cas de rentes attribuées aux enfants : 40 % pour les orphelins de père ou de mère, et 60 % pour les orphelins de père et de mère.

Précisons, d'autre part, quelques points de détail :

a) Dans les deux législations, les rentes sont incessibles et insaisissables. En outre, et sauf conventions internationales contraires, les étrangers ou leurs ayants-droit cessant de résider en France, ou en zone française de l'Empire chérifien ou en zone de Tanger, reçoivent pour toute indemnité un capital égal à trois fois la rente allouée, cependant que leurs représentants étrangers ne reçoivent rien s'ils ne remplissent pas les conditions de domicile ci-dessus indiquées (1).

(1) Le dahir du 25 janvier 1928 a supprimé ces déchéances en ce qui concerne les citoyens, sujets et protégés français. D'autre part, le dahir du 13 août 1930 — ratifiant la convention du 24 juillet 1930 intervenue entre le gouvernement chérifien et la Belgique — admet les sujets belges au bénéfice de la législation marocaine dees accidents du travail. En outre, un dahir du 6 février 1933 a ratifié la Convention de Genève du 24 juin 1925 concernant l'égalité de traitement des travailleurs nationaux et des travailleurs étrangers ressortissants des pays qui ont adhéré à cette convention.

b) En cas de retard injustifié dans le paiement des rentes, l'article 23 du dahir dispose que des dommages-intérêts peuvent être accordés à la victime. La loi de 1938 parle d'astreinte. Celle-ci, qui est due d'ailleurs tant en ce qui concerne le paiement des indemnités journalières que celui des rentes, est égale à 1 % des sommes dues, pour chaque jour de retard à partir du huitième jour (article 3, 30e alinéa).

c) Au Maroc, le chef d'entreprise est tenu d'effectuer le paiement des frais médicaux, pharmaceutiques, jusqu'à concurrence de la somme fixée par le Tribunal de paix si la victime fait choix elle-même de son médecin et de son pharmacien. Dans tous les cas, il est tenu des frais d'hospitalisation. Par contre, le chef d'entreprise n'est pas tenu de fournir les appareils orthopédiques.

Enfin, les frais funéraires sont remboursés jusqu'à concurrence d'un plafond maximum de 1.000 francs.

ATTRIBUTION DES INDEMNITES ET DES RENTES

A) La loi française et le dahir n'accordent ni indemnités ni rente à la victime qui a intentionnellement provoqué l'accident. Le tribunal peut même réduire le montant de la rente s'il est prouvé que l'accident est dû à une faute inexcusable de l'ouvrier. S'il y a faute inexcusable du patron ou de ses préposés, l'indemnité pourra être majorée sans que le total des rentes allouées puisse dépasser soit la réduction, soit le montant du salaire annuel (Dahir, art. 20).

B) Si la victime se soustrait volontairement à la visite du médecin du chef d'entreprise, l'indemnité journalière sera suspendue par décision du juge de paix (Dahir art. 5).

C) Aux termes du dahir de 1927 (art. 21), la pension ne peut être remplacée par le paiement d'un capital que si elle n'est pas supérieure à 100 frs. et si la victime est âgée de 21 ans révolus. La loi française (art. 21) fixe le plafond à 300 frs. et exige que le titulaire soit majeur et victime d'une incapacité au plus égale à 10 %.

D) A l'expiration des trois années prévues pour le délai de révision, la victime peut demander que le quart au plus du capital nécessaire à l'établissement de la rente lui soit attribué en espèces (D. art. 9). Elle peut demander également que ce capital, ou ce capital réduit du quart, serve à constituer sur sa tête une rente viagère réversible, par moitié au plus, sur la tête de son conjoint : cette dernière disposition n'est pas applicable aux ouvriers et employés sujets marocains ou assimilés.

Aux termes de la loi française (art. 9), la victime peut demander : que le quart lui soit versé si le taux de l'incapacité est de 50 % au plus, ou, s'il est plus élevé, que lui soit attribué le quart du capital correspondant à la fraction de rente allouée jusqu'à 50 %. La même formule est adoptée pour la rente viagère réversible.

E) La loi française (art. 20) prévoit que les rentes pourront se cumuler avec les pensions d'invalidité ou de retraite auxquelles peuvent avoir droit les intéressés en vertu de leur statut personnel, et pour la constitution desquelles ils ont été appelés à subir une retenue sur leur traitement ou salaire. Le dahir de 1927 ne renferme aucune disposition semblable.

F) Pour terminer, indiquons qu'un dahir du 20 juin 1931 «détermine les conditions dans lesquelles les travailleurs marocains victimes d'accidents du travail, ainsi que leurs ayants-droit peuvent établir leur état-civil ou faire la preuve de leur qualité » (1), cependant qu'un dahir du 2 septembre 1931 « détermine les conditions dans lesquelles pourra être effectué le paiement des sommes dues à des illettrés, victimes ou ayants-droit de victimes d'accidents du travail ».

Disons très succinctement que nous retombons, une fois encore, dans l'éternelle question de l'état-civil des indigènes, laquelle ne pourra être résolue — d'une façon imparfaite, certes, mais combien pratique — que par l'institution obligatoire d'une carte d'identité. Remarquons, toutefois, qu'étant donné la compétence et le dévouement des autorités locales de contrôle, il est rare qu'il y ait des substitutions de crédirentiers en matière de paiement de rentes d'accident du travail.

Notons, enfin, que le législateur admet l'acte de notoriété comme preuve d'état-civil pour le marocain, d'une part, et d'autre part, attribue au juge de paix et au pacha (ou au caïd) des pouvoirs qui dépassent les limites de leurs attributions habituelles.

DETERMINATION DU SALAIRE DE BASE

A) Le salaire de base s'entend de tout ce que gagne le travailleur, c'est-à-dire tout ce qui lui est alloué, soit en argent, soit en nature. Les allocations familiales n'étant pas obligatoires au Maroc, nous pensons que, par analogie avec la loi française (qui exclut uniquement les allocations familiales servies par application de la loi du 11 mars 1932) elles doivent être comprises dans le salaire de base. Il convient de comprendre également les avan-

(1) Nous donnons ci-dessous le texte des articles 1, 2 et 3 du dahir du 20 juin 1931 :

« *Article premier.* — Tout Marocain victime d'un accident du travail doit, pour justifier de son état-civil, produire, soit un acte de notoriété délivré par le juge de paix de son domicile, soit une pièce indiquant ses nom, lieu et date de naissance, filiation jusqu'au deuxième degré et adresse.

« *Article 2.* — Tout ayant-droit d'un Marocain victime d'un accident mortel du travail doit, pour justifier de sa qualité, produire une pièce attestant son degré de parenté avec la victime, ses nom, lieu et date de naissance, filiation jusqu'au deuxième degré et adresse. Lorsque l'ayant-droit est âgé de moins de seize ans, la pièce mentionne les nom et adresse du tuteur, ainsi que la nature et la date de l'acte constatant la désignation du tuteur.

« *Article 3.* — La victime ou l'ayant-droit adresse sa demande verbalement ou par écrit à l'autorité municipale ou locale de contrôle du lieu de sa résidence qui, dans les quinze jours, fait établir par le pacha ou caïd l'une des pièces visées aux articles ci-dessus. La demande peut également être formée, dans les mêmes conditions, par l'employeur ou l'assureur.

« L'autorité municipale ou locale de contrôle, après avoir visé la pièce, en établit une traduction certifiée conforme. La pièce et sa traduction sont dressées sur papier libre et délivrées gratuitement ».

tages en nature (logements, aliments, éclairage, chauffage, etc..) ainsi que les gratifications et primes.

B) Aux termes du dahir de 1927 (art. 8) le salaire qui sert de base à la fixation de l'indemnité due à l'ouvrier âgé de moins de seize ans ou à l'apprenti victime d'un accident ne sera pas inférieur au salaire le plus bas des ouvriers valides de la même catégorie occupés dans l'entreprise. Toutefois, dans le cas d'incapacité temporaire, l'indemnité de l'ouvrier âgé de moins de seize ans ne pourra pas dépasser le montant de son salaire.

La loi française (art. 8) fixe 18 ans comme âge limite.

Notons que dans les deux législations un apprenti pourra bénéficier, en cas d'incapacité temporaire, d'une indemnité de demi-salaire supérieure à celle d'un jeune ouvrier, puisque la restriction énoncée à l'alinéa ci-dessus ne s'applique pas à lui.

C) En cas d'incapacité temporaire, le législateur marocain (dahir de 1927, art. 3) dispose que l'indemnité journalière est égale à la moitié du salaire moyen des journées de travail pendant le mois qui a précédé l'accident, à moins que le salaire ne soit variable. D'autre part, si une personne, non salariée ou n'ayant pas un salaire fixe, occupée à la conduite ou au service de machines agricoles mues par des moteurs inanimés, est victime d'un accident, l'indemnité journalière qui lui est due est calculée d'après le salaire moyen des ouvriers agricoles dans sa région.

Plus précis, le législateur français a posé les règles suivantes (art. 3) :

— Si le salaire est fixe, le salaire journalier s'entend du salaire hebdomadaire divisé par six ;

— Si le salaire est variable, l'indemnité journalière est égale à la moitié du salaire moyen des journées de travail pendant le mois qui a précédé l'accident ;

— Si le travail n'est pas continu, l'indemnité journalière sera calculée en divisant par le nombre de jours ouvrables le salaire annuel calculé conformément aux dispositions du paragraphe D ci-dessous.

D) Pour les travailleurs occupés dans l'entreprise pendant les douze mois avant l'accident, le salaire de base servant à la fixation des rentes s'entend de la rémunération effective qui leur a été allouée pendant ce temps. Pour ceux occupés pendant moins de douze mois avant l'accident, le salaire s'entend de la rémunération effective qu'ils ont reçue depuis leur entrée dans l'entreprise, augmentée de la rémunération qu'ils auraient pu recevoir, pendant la période de travail nécessaire pour compter les douze mois, d'après la rémunération moyenne des ouvriers de la même catégorie pendant ladite période. Ces deux dispositions sont adoptées par les lois française et marocaine (art. 10 dans les deux législations).

Par contre, si le travail n'est pas continu, le dahir de 1927 (art. 10) prévoit que le salaire sera calculé tant d'après la rémunération reçue pendant la période d'activité que d'après le gain du travailleur pendant le reste de l'année. Aux termes de la loi fran-

çaise, cette disposition ne joue que pour les entreprises dont le travail est essentiellement discontinu ; pour les autres, si le salarié a travaillé pendant un nombre de journées inférieur au nombre de jours ouvrables légalement prévu, c'est la totalité des jours ouvrables qu'il y a lieu de prendre en considération pour calculer le salaire. (Notons qu'un règlement d'administration publique du 10 septembre 1938 a déterminé les conditions dans lesquelles sont fixées, pour les entreprises à travail discontinu, les périodes à considérer comme périodes d'activité).

Plus complète que le dahir de 1927, la loi française prévoit le cas où, par suite d'un ralentissement accidentel de l'activité économique, l'ouvrier, pendant une période de l'année, n'a travaillé chaque jour qu'un nombre d'heures inférieur à la normale : dans ce cas, le salaire annuel sera complété par le calcul et ramené à ce qu'il aurait été avec un nombre normal d'heures de travail.

Indiquons, enfin, que les deux législations sont d'accord pour admettre que si, pendant les périodes visées ci-dessus, l'ouvrier a chômé exceptionnellement et pour des causes indépendantes de sa volonté, il doit être fait état du salaire moyen qui eût correspondu à ces chômages.

DECLARATION DES ACCIDENTS ET ENQUETES COMPETENCE ET PROCEDURE

Notons, tout d'abord, qu'afin de tenir compte des distances souvent considérables séparant les chantiers des centres urbains, le législateur marocain admet que la déclaration d'accident peut être faite par lettre recommandée dans les conditions fixées par l'Arrêté du Secrétaire Général du Protectorat du 1er février 1936 (1). En outre, les délais de déclaration et d'enquête ont été augmentés (dépôt du certificat médical dans les 15 jours, au lieu de 10 jours en France; en cas d'accident grave obligation pour le juge de paix de procéder à une enquête dans les 5 jours, au lieu de 24 heures; cette enquête doit être close dans les vingt jours, au lieu de quinze).

D'autre part, la loi française (art 11) prévoit qu'une copie du certificat médical sera remise au blessé sur sa demande. Cette disposition ne figure pas dans le dahir de 1927.

Par ailleurs, indiquons que les juridictions françaises sont compétentes à l'égard de toutes les victimes d'accidents du travail sans distinction de la nationalité, marocaine ou non, des employeurs. Cette attribution générale de compétence s'explique par la nature spéciale du droit mis en œuvre dans le milieu marocain : droit à base de risque et d'assurance et non de faute; et la réparation forfaitaire.

Enfin, et c'est là l'une des rares innovations de ce dahir, au Maroc, le Juge de Paix — et non pas le Président du Tribunal de Première Instance ou le Tribunal lui-même — est compétent pour

(1) B.O. 14 février 1936. Texte modifié par l'Arrêté Viziriel du 17 avril 1937 (B.O. 23 avril).

la fixation des rentes. Etant donné que le juge de paix a suivi l'affaire dès l'origine et qu'il la connaît parfaitement, la solution marocaine nous semble préférable à celle qui a été adoptée et conservée par la Métropole.

Le législateur marocain a été moins heureux, par contre, en prescrivant au Juge de Paix (art. 16) de convoquer les parties en conciliation pour la fixation amiable de la rente. Dans de nombreux cas, en effet, s'il s'agit d'un indigène, la victime a quitté le lieu du travail après l'accident et est retournée dans sa tribu d'origine — généralement le Souss, le Draâ ou l'Atlas pour les salariés appartenant aux industries minières ou aux entreprises des régions de Casablanca et de Rabat. On imagine aisément l'état d'esprit du blédard qui, après un voyage long pénible et coûteux, s'entend dire qu'il n'a pas encore le droit de toucher le « flouss », objet de son déplacement. Aussi doit-on louer très vivement M. le Premier Président de la Cour d'Appel de Rabat qui, par circulaire n° 2 en date du 6 novembre 1941, invite les Juges de Paix à faire appel aux bons offices des autorités de contrôle. Celles-ci seront chargées par eux de communiquer les offres du chef d'entreprise et de l'assureur à la victime et de transmettre la réponse de cette dernière, c'est-à-dire son refus ou son acceptation. Bien entendu, et même en présence d'une acceptation de la victime, les Juges de Paix peuvent ne pas dresser un procès-verbal de conciliation s'ils estiment que l'offre n'est pas satisfaisante (1).

En cas d'accord entre les parties, le dahir de 1927 prévoit que l'indemnité est définitivement fixée par l'ordonnance du Juge de Paix qui en donne acte en indiquant, sous peine de nullité, le salaire de base et la réduction que l'accident aura fait subir au salaire. La loi française spécifie que l'ordonnance doit indiquer le salaire annuel effectif, le salaire de base, le taux d'incapacité dans les conditions fixées par la loi, le montant de la rente, et, s'il y a lieu, l'application des dispositions relatives à la fourniture des appareils de prothèse.

Depuis la promulgation du dahir du 24 décembre 1940, modifiant l'article 16 du dahir du 25 juin 1927, lorsqu'il y a assurance, l'assureur est substitué au chef d'entreprise nonobstant toute clause contraire de la police. S'il y a plusieurs assureurs, le principal assureur est substitué de plein droit pour la totalité de la rente, les autres ayant à lui verser le montant du capital constitutif de la fraction de rente à leur charge. Le législateur marocain dispose, en outre, que l'assureur conserve un recours contre l'employeur insuffisamment assuré, cependant qu'il considère comme nulle toute saisie opérée à l'encontre de l'assuré, à la demande de la victime ou de ses ayants-droit, pour le service des rentes. Il s'agit là d'une intéressante innovation marocaine qui, à notre connaissance, n'existe ni en France, ni en Algérie, ni en Tunisie.

(1) D'aucuns objecteront que l'article 16 du dahir ne prévoit pas, pour la victime, la possibilité de se faire représenter en justice. A cela on peut répondre que la doctrine, avec Sachet, et la jurisprudence (Cass. Civ. 28 mars 1922 - S. 1923, 1, 169), se prononcent dans le même sens que M. le Premier Président de la Cour d'Appel de Rabat.

Elle vise : d'une part à garantir le chef d'entreprise qui, en s'assurant, a rempli loyalement ses obligations d'employeur ; d'autre part, et si le chef d'entreprise est insuffisamment assuré, elle évite à la victime l'inconvénient d'avoir à s'adresser à deux crédirentiers.

En ce qui concerne l'appel, et afin d'éviter que le salarié victime de l'accident puisse se trouver forclos par ignorance des délais, l'article 16, premier alinéa, de la loi française, prévoit que dans les cinq jours du prononcé du jugement le greffe avisera les parties, par lettre recommandée, de la date du jugement contradictoire, en leur rappelant que l'appel doit être interjeté dans les trente jours de sa date. Le dahir de 1927 ne contient pas de disposition analogue.

PRESCRIPTION — REVISION

Les deux législations disposent que l'action en indemnité se prescrit par un an à dater du jour de l'accident ou de la clôture de l'enquête du juge de paix, ou de la cessation de paiement de l'indemnité temporaire. A noter que la loi française précise que cette prescription est soumise aux règles de droit commun.

Par voie de simple déclaration au greffe, ou par voie de déclaration ou de lettre recommandée avec accusé de réception en France, le Tribunal peut être saisi d'une demande en révision de l'indemnité fondée sur une aggravation ou une atténuation de l'impunité de la victime ou par décès. Cette demande doit être intentée dans les trois ans à compter : soit de la date à laquelle cesse d'être due l'indemnité journalière, soit de l'accord intervenu entre les parties ou de la décision judiciaire passée en force de chose jugée, même si la pension a été remplacée par un capital.

En cas d'accord entre les parties, le chiffre de la rente révisée est fixée par ordonnance du Juge de Paix au Maroc (et du Président du Tribunal en France), qui donne acte de cet accord en spécifiant, sous peine de nullité, l'aggravation ou l'atténuation de l'incapacité. En cas de désaccord, l'affaire est renvoyée devant le Tribunal à la requête de la partie la plus diligente.

Le dahir de 1927 spécifie que durant les trois années pendant lesquelles peut être exercée l'action en révision l'employeur peut désigner au juge de paix un médecin chargé de le renseigner sur l'état de la victime, qui peut être visitée trimestriellement par le médecin. La loi française exige que la victime soit prévenue au moins quatre jours avant, par lettre recommandée, du jour et de l'heure de la visite.

Plus précise que la législation marocaine, la législation française (art. 19, 13ème alinéa), dispose, conformément d'ailleurs à une jurisprudence constante, que dans le cas où, au cours des trois années pendant lesquelles peut s'exercer l'action en révision, l'aggravation de la lésion entraîne pour la victime une nouvelle incapacité temporaire, et la nécessité d'un traitement médical, l'employeur ou l'assureur est tenu de payer l'indemnité journa-

lière, les frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques, ainsi que les frais d'hospitalisation s'il y a lieu. Le service de la rente, s'il en a été alloué une, est suspendu pendant cette période.

En outre, ce même article 19, dernier alinéa, précise qu'« à titre exceptionnel, lorsqu'à la suite d'un accident régulièrement déclaré, il n'y a pas eu d'interruption de travail ou si, la victime ayant interrompu son travail n'a pas touché l'indemnité journalière, la victime pourra, dans le délai de deux ans, à compter de la déclaration de l'accident, intenter une action tendant au paiement des indemnités prévues à la présente loi, à charge par elle de faire la preuve de la matérialité de l'accident et de la relation de cause à effet entre ledit accident et la lésion invoquée. »

Ces deux mesures ne figurent pas dans la législation marocaine des accidents du travail. Il en est de même de celle prévue à l'article 7, dernier alinéa de la loi française aux termes de laquelle le tiers responsable de l'accident pourra exercer l'action en révision.

GARANTIES — ASSURANCES

La législation marocaine, comme la législation française, n'a pas voulu rendre l'assurance obligatoire en matière d'accident du travail. Il a donc été nécessaire d'assurer par des garanties le paiement des indemnités.

Comme en France, le paiement des petites indemnités (indemnités journalières; frais pharmaceutiques, médicaux et funéraires) est garanti par le privilège de l'article 1.248 C.O.C. et inscrit sous le numéro 3 à la suite des créances privilégiées énumérées audit article. Ce privilège est l'équivalent de celui inscrit sous le numéro 6 de l'article 2.101 du Code Civil.

En ce qui concerne les rentes, les créances des victimes ou de leurs ayants-droit sont garanties par les soins de la Caisse Nationale Française des retraites pour la vieillesse au moyen d'un fonds spécial de garantie alimenté, comme dans la Métropole, par le produit des taxes indiquées ci-après : contribution des exploitants assurés, perçue sur toutes les primes d'assurances acquittées au titre du dahir de 1927; et contribution des exploitant non assurés, autres que l'Etat employeur, perçue sur les capitaux constitutifs des rentes mises à leur charge (1).

(1) Arrêté Viziriel du 12 juillet 1941 (B.O. du 8 août 1941) :

« *Article premier.* — Le montant des taxes à percevoir, du 1er janvier au 31 décembre 1942, sur toutes les primes d'assurances encaissées au titre de la législation sur les accidents du travail par les organismes d'assurances et la Caisse nationale française d'assurances en cas d'accidents, en vue de l'alimentation du fonds spécial de garantie créé par l'article 25 du premier dahir susvisé du 25 juin 1927, est fixé à 1 % desdites primes.

« *Article* 2. — La contribution des exploitants non assurés autres que l'Etat employeur, pour le même objet, sur les capitaux constitutifs des rentes mises à leur charge, est fixée, du 1er janvier au 31 décembre 1942, à 3 % des capitaux constitutifs.

« *Article* 3. — Le montant des taxes et contributions énumérées aux deux articles qui précèdent et destinées à l'alimentation du fonds spécial de prévoyance dit « des blessés de guerre » créé par l'article 1er du second dahir susvisé du 25 juin 1927 est fixé, du 1er janvier au 31 décembre 1942, à 0,02 % des primes d'assurances encaissées, au titre de la législation sur les accidents du travail, par les organismes énumérés à l'article premier, et à 0.04 % des capitaux mis à la charge des exploitants non assurés autres que l'Etat employeurs ».

Nous n'insisterons pas sur les modalités de fonctionnement de ce fonds de garantie : elles sont très sensiblement les mêmes que celles édictées par la législation française (1).

Indiquons qu'à l'exemple de la Métropole un dahir du 25 juin 1927 prévoit des mesures particulières en cas d'accident du travail dont est victime un blessé de guerre : si l'accident a eu pour cause exclusive l'infirmité de guerre préexistante de la victime, le chef d'entreprise est exonéré de la totalité des rentes allouées à celle-ci ou à ses ayants-droit ; si la réduction permanente de capacité résultant de l'accident a été aggravée par le fait de cette infirmité, l'employeur est exonéré de la quotité des rentes correspondant à l'aggravation ainsi déterminée. Le capital représentatif des rentes auxquelles s'appliquent ces exonérations est versé à la Caisse nationale française des retraites pour la vieillesse par prélèvement sur les ressources d'un fonds spécial de prévoyance dit « des blessés de la guerre ».

Notons, en outre, qu'un arrêté viziriel du 25 janvier 1928 détermine les garanties à fournir par les chefs d'entreprise ou leurs ayants-droit, en cas de cessation ou de cession de l'entreprise, en vue d'être exonérés du versement du capital représentatif des pensions allouées aux victimes d'accidents du travail. Un autre arrêté viziriel, de la même date, détermine le rôle de la Caisse Nationale des retraites pour la vieillesse et les conditions dans lesquelles les victimes d'accidents du travail peuvent se pourvoir auprès de cet organisme.

Nous n'insisterons pas davantage sur ces questions dont l'intérêt, dans le cadre de notre étude, est très limité.

Il en sera de même des dispositions relatives aux contrôles et aux obligations auxquelles sont astreintes les sociétés d'assurance contre les accidents du travail, dispositions qui sont précisées dans un arrêté viziriel en date du 25 janvier 1928.

CRITIQUE — DES REFORMES INDISPENSABLES

Constatons, dès maintenant, que l'on convient généralement que la législation marocaine des accidents du travail n'est plus adaptée aux circonstances actuelles. Cette législation, d'ailleurs, a vieilli très vite, et dès 1936 de nombreuses personnalités de ce Protectorat en avaient demandé une refonte complète (2), qui fut retardée par la nécessité dans laquelle se trouvait le Gouvernement d'attendre le vote de la loi française de 1938.

(1) Voir notamment sur cette question un exposé très clair dans : Capitant et Cuche, op. cit. p. 434 ss. Pour le Maroc, cf. Bouy, op. cit. p. 144 ss.

(2) Cf. notamment les discussions aux séances du Conseil du Gouvernement des 23 décembre 1937 et 29 juin 1938. La Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca, après avoir accepté l'élévation du plafond des rentes rachetables de 100 à 300 francs et l'augmentation du salaire de base non réductible, avait refusé d'admettre le principe de l'assurance obligatoire et l'extension de la législation aux travailleurs de l'agriculture, aux gens de maison et aux employés du commerce et des professions libérales. Cf. Procès-verbal de la séance du 9 novembre 1938 in Bulletin de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca. (Novembre 1938 p. 371 ss.).

Toutefois, et avant d'entrer dans le vif de la critique, que nous voulons positive, il importe de noter que le Maroc a su s'adapter rapidement aux circonstances de la vie moderne. En effet, le Protectorat marocain n'avait que 15 ans d'existence quand il a rendu applicable la loi française de 1898, laquelle n'a été introduite en Tunisie qu'en 1922 et en Indochine que le 26 janvier 1935 (1).

Ce réel effort du Maroc étant signalé (2), il faut reconnaître que la législation marocaine du travail a vieilli rapidement parce qu'elle n'était pas adaptée au pays.

---

(1) En ce qui concerne l'Indochine, la législation métropolitaine a été adoptée par un décret du 9 septembre 1934 qui a été promulgué en Indochine par un Arrêté du gouvernement général du 26 janvier 1935 (Journal Officiel de l'Indochine, 2 février 1935) :

« Le décret du 9 septembre 1934 n'est pas un texte d'application générale ; il exclut du bénéfice du risque professionnel, d'une part les indigènes et les Asiatiques ou assimilés, d'autre part les maladies professionnelles, qu'il n'a pas paru possible de distinguer avec certitude des maladies exotiques. En définitive, il ne couvre que les accidents survenus aux citoyens sujets ou protégés français ou aux ouvriers étrangers admis à la clause de réciprocité (cette dernière catégorie ne couvre au maximum que quelques centaines d'individus).

Sont assujetties aux dispositions du décret, « les entreprises industrielles, commerciales, agricoles ou forestières, tant publiques que privées ». Tout employeur non assujetti aux dispositions du décret peut se placer sous le régime de ladite législation pour tous les accidents qui surviendraient à ses employés ou ouvriers par le fait du travail ou à l'occasion du travail ; cette disposition est destinée à favoriser l'extension du domaine de la législation des accidents du travail ». (*Les problèmes du travail en Indochine* par J. Goudal, p. 161 et p. 258-260. Edité par le Bureau international du travail. Etudes et Documents - Série B, N° 26, 1937).

(2) Pour donner une idée de l'importance prise par l'application de la législation du travail au Maroc citons ces quelques chiffres publiés par M. Leris, Premier président de la Cour d'Appel de Rabat, dans son étude sur « La réparation des accidents du travail » in B.E.M. Janvier 1939 :

STATISTIQUE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DECLARES

(Dans l'ensemble, il y aurait trois à quatre fois plus d'ouvriers marocains que d'ouvriers européens).

	1928	1929	1930	1931	1932	1933	1934	1935	1936	1937
Mines	742	1185	2.000	925	721	713	1058	1403	1.641	1827
Carrières	186	455	431	377	472	341	268	207	177	241
Chemins de Fer	459	73	789	686	809	376	296	289	237	342
Agriculture	141	287	342	348	506	456	551	487	588	845
Exploit. forestières ...	»	»	»	12	7	19	24	10	23	73
Etablis. industriels ..	3433	6967	8416	9463	9729	8617	8430	8333	9.168	11.473
Totaux	4961	9627	11.978	11.811	12.244	10.522	10.727	10.729	11.834	14.803

N. B. — Précisons que le triplement en dix ans du nombre des accidents du travail correspond à l'augmentation du nombre des établissements industriels, qui est passé de 600 à plus de 2.000, et à l'accroissement de la population ouvrière (de 10.000 à plus de 45.000).

Signalons, par ailleurs, que les Tribunaux de paix qui n'avaient eu à connaître que de 551 affaires basées sur des accidents du travail en 1935, en étudiaient 771 en 1936, 1.166 en 1937 et 1.600 en 1938. Cette poussée est significative et s'explique aisément par la reprise de l'activité économique et, notamment, par le développement de l'exploitation minière.

CHAMP D'APPLICATION

Tout d'abord, il n'est pas admissible que certains salariés bénéficient ou ne bénéficient pas de la législation sur les accidents du travail suivant que leur employeur exerce telle ou telle profession. Il nous semble anormal qu'actuellement un établissement bancaire, un médecin, un importateur, un avocat continuent à échapper à la législation sur les accidents du travail. La première mesure à prendre est donc d'étendre le champ d'application du dahir de 1927 aux employés du commerce et des professions libérales ainsi qu'aux gens de maison. Cela nous semble d'autant plus désirable que beaucoup de patrons, non soumis à ce dahir, y adhèrent volontairement. La mesure demandée revient donc à exiger que certains employeurs, par trop oublieux jusqu'ici de leurs devoirs sociaux, imitent leurs collègues sur ce point.

Bien entendu, cette extension s'accompagnera nécessairement de l'assurance obligatoire. Ce serait une duperie pour les patrons sérieux et pour les salariés que de faire confiance à certains « margoulins » dont la solvabilité est souvent très relative. Un Arrêté Viziriel du 6 septembre 1941 (1) a rendu obligatoire l'assurance des véhicules sur route. A notre connaissance, il n'y a plus aujourd'hui de raison valable pour s'opposer à ce qu'une décision semblable soit prise en matière d'accidents du travail. Toutefois, on devra admettre une dérogation en faveur des employeurs qui ont une main-d'œuvre nombreuse et peuvent prétendre, à bon droit, être leur propre assureur. Le plus important de ces employeurs est d'ailleurs l'Etat. Nous pouvons citer encore certaines municipalités, les chemins de fer, l'Office Chérifien des Phosphates, etc. Sous cette réserve nous estimons que l'assurance obligatoire s'impose dans ce pays où la stabilité — et ce n'est pas là un reproche! — appartient encore souvent à l'avenir. Toutes mesures doivent être prises, au surplus, pour éviter une élévation du taux des primes d'assurance. Notons, toutefois, que dès maintenant le dahir de 1927 (art. 32) prescrit que « les cahiers des charges des entreprises et marchés de travaux publics de l'Etat chérifien, des municipalités et des établissements publics devront contenir une clause astreignant les entrepreneurs et traitants à s'assurer contre les risques prévus par ce dahir ».

Mais cette législation doit-elle être étendue aux travailleurs des entreprises agricoles, en dehors des cas prévus dans le dahir de 1927 ? Tant que la France n'aura pas pris des mesures d'application dans ce sens, la loi de 1938 ayant simplement résolu la question de principe par l'affirmative (2), il ne nous semble pas opportun d'innover en la matière, au moins en ce qui concerne les exploitations de faible importance et certaines catégories de personnel. Certes, on peut chicaner sur ce qu'il convient d'entendre par « exploitation de faible importance ». Nous pensons qu'il est aisé, avec un peu de bonne volonté, ou de contrainte, et en utilisant par exemple les déclarations du tertib, de trouver un crité-

(1) B.O. 3 octobre 1941.

(2) Cf. Note 3 de la page 158. N'oublions pas toutefois que dans la Métropole, les lois des 15 décembre 1922 et 30 avril 1926 sont applicables à l'agriculture.

rium permettant une distinction pratique entre les exploitations qui peuvent être comparées à celles de France, toutes choses égales d'ailleurs, et celles qui constituent de véritables entreprises.

Il convient de remarquer, en outre, que la main-d'œuvre agricole peut être répartie en trois catégories : les Européens, les Indigènes occupés d'une façon continue; les ouvriers indigènes saisonniers.

Cette dernière catégorie comprend : ou des fellahs qui ont un « bled » qu'ils cultivent, le produit de leur travail salarié chez le colon, leur voisin, constituant un salaire d'appoint, ou des migrateurs saisonniers originaires du Riff ou du Souss. Dans les deux cas, les primes d'assurance que pourrait payer le colon risqueraient d'être inopérantes, les intéressés se souciant souvent fort médiocrement des très faibles sommes qui peuvent leur être allouées sous forme de rente. Nous estimons donc qu'en ce qui concerne les ouvriers saisonniers de l'agriculture on peut très bien admettre qu'ils ne bénéficient pas de la législation sur les accidents du travail, sauf toutefois en ce qui concerne les frais médicaux et pharmaceutiques et les frais funéraires.

Pour les deux autres catégories, nous pensons qu'il est juste de les faire bénéficier de la législation dans les grandes entreprises agricoles. Certes, il est ennuyeux qu'un salarié soit ou ne soit pas assuré suivant qu'il est employé chez un grand patron ou un petit patron (qui pourra d'ailleurs adhérer à cette législation) : mais désirer faire très bien est souvent un excellent prétexte pour ne vouloir rien faire.

Dans une colonisation où l'argent a été et est resté très abondant, nous pensons qu'il doit être fait quelque chose dans ce sens, ne serait-ce que pour éviter un jour la désertion des campagnes par les indigènes.

Et, puisque nous parlons des indigènes, disons très nettement qu'il est absolument nécessaire d'obliger les patrons marocains exploitant des entreprises européennes de garantir leurs salariés — presque toujours uniquement autochtones — contre les accidents du travail. C'est là une question d'équité pour les employeurs européens qui sont actuellement victimes d'une sorte de concurrence déloyale, et pour les salariés indigènes. Cela est d'autant plus normal que ces patrons sont généralement assujettis à la législation du travail.

Nous pensons, enfin, qu'il est nécessaire de prévoir, comme le fait la loi française, que pourra prétendre au bénéfice de la législation « quiconque aura prouvé, par tous les moyens, qu'il exécutait à un titre quelconque, même d'essai ou d'apprentissage, un contrat valable ou non de louage de services ».

En ce qui concerne le recours de la victime d'un accident du travail contre le tiers responsable de cet accident, nous sommes partisan d'adopter le système français dont nous avons déjà indiqué qu'il préconise une solution différente suivant que la responsabilité du tiers est entière ou partielle.

Pour terminer, signalons que certains industriels casablancais

ont demandé l'introduction au Maroc des lois françaises des 24 octobre 1940 et 12 juillet 1941, relatives à la réparation des accidents du travail résultant de faits de guerre. On sait que ces lois ont réglé cette question en substituant à la responsabilité individuelle des employeurs leur responsabilité collective par la création d'un fonds de solidarité. Rappelons que la loi du 24 octobre 1940 a été rendue applicable à l'Algérie par un décret en date du 25 octobre 1941 (J. O. 31 octobre).

DES INDEMNITES ET DES RENTES

Il faut bien reconnaître, tout d'abord, qu'il est nécessaire de fixer de nouveaux taux pour les frais médicaux et pharmaceutiques en matière d'accidents du travail, ceux actuellement en vigueur, et qui datent de 1931, n'étant plus en rapport avec les fluctuations du coût de la vie.

Par contre, et c'est là une constatation que beaucoup d'employeurs et d'assureurs ont pu faire, il arrive qu'un certain nombre de médecins, en matière d'accidents du travail, multiplient les visites et les frais pharmaceutiques. Pour remédier à cette situation, la Tunisie a créé une Commission composée par moitié d'assureurs et de médecins et qui est chargée de trancher les conflits s'élevant entre les assureurs et les médecins au sujet des honoraires. Nous pensons que cette idée doit être introduite au Maroc après avoir été améliorée. La Commission, composée de deux représentants des employeurs ou des assureurs et de deux représentants des médecins ou des pharmaciens (suivant qu'il s'agit de trancher sur une question de frais médicaux ou de frais pharmaceutiques), serait présidée par un représentant du Service du Travail, ou de la Santé Publique. Cette commission aurait à connaître de tous les conflits surgissant entre employeurs ou assureurs, d'une part, et médecins ou pharmaciens, d'autre part. Il n'entre pas dans le cadre de notre travail de nous arrêter plus longuement sur cette question ; toutefois, nous croyons qu'il y a là une innovation intéressante à mettre au point.

Il y aurait lieu de lier à cette question celle de la fourniture et du renouvellement des appareils orthopédiques par l'employeur, cette fourniture devant être assurée en nature et non sous forme d'indemnités en espèces.

En ce qui concerne l'indemnité journalière afférente à l'incapacité partielle temporaire, nous estimons qu'il est nécessaire de maintenir le système actuellement en vigueur : indemnité due à partir du cinquième jour si la durée de l'incapacité est inférieure à dix jours. Cependant, si le taux de l'incapacité permanente partielle semble, à première vue, devoir être supérieur à 30 ou 50 %, on peut admettre la suppression du délai de carence. Faire partir cette indemnité du lendemain du jour de l'accident dans tous les cas, amènerait la multiplication des accidents bénins, notamment les veilles de fêtes, même en adoptant la disposition française qui exclut le demi-salaire pour les jours fériés qui suivent l'arrêt im-

médiat du travail. A notre sens, c'est méconnaître la mentalité indigène que d'introduire une telle réforme au Maroc.

Il en serait de même, nous semble-t-il, si l'on portait le taux de l'indemnité journalière de 50 à 66,66 % à partir du trente troisième jour après l'accident. Il convient, en effet, de remarquer que beaucoup d'indigènes n'obéissent que d'une façon très relative aux prescriptions du médecin. Beaucoup préfèrent se soigner eux-mêmes, à leur manière. Il en résulte que souvent leur incapacité se prolonge pendant plusieurs mois alors que quelques jours auraient suffi pour la guérison. Cette tendance ne pourra que se développer si l'indemnité journalière augmente avec la durée de l'incapacité.

Nous pensons, par contre, qu'il convient d'adopter, en cas d'incapacité permanente, les mêmes plafonds de salaires que dans la Métropole : 15.000 et 25.000 francs, les taux actuels ne correspondant plus à la réalité. Il en est de même des taux prévus pour l'incapacité permanente partielle et pour l'incapacité permanente totale.

Mais si la victime est atteinte d'une incapacité totale de travail l'obligeant, pour effectuer les actes ordinaires de la vie, à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, convient-il de majorer la rente d'une somme de 3.000 fr. ? Il est bien évident que cette somme ne représente pas le même pouvoir d'achat pour l'Européen et pour l'Indigène. Attribuer la même somme à l'un et à l'autre sous prétexte d'équité nous paraît conduire à une injustice très nette. Nous ne sommes pas opposés au principe même de faire bénéficier d'un supplément d'indemnité les grands invalides du travail : toutefois, il nous semble raisonnable de fractionner cette somme en plusieurs annuités (4 ou 5, par exemple) afin d'éviter le gaspillage et de laisser au juge la possibilité d'en arrêter le montant, le dahir se bornant à fixer un minimum et un maximum.

A ce propos, nous pensons que le législateur marocain devrait renoncer à accorder des rentes de faible importance aux salariés victimes d'un léger accident du travail. Accorder 10 ou 15 % de rente à un ouvrier dont le salaire annuel varie entre 2.000 et 3.000 francs nous paraît une incohérence économique et sociale. L'attribution de rentes aussi minimes soient-elles entraînent un grossissement des grais généraux des assureurs et partant une augmentation du taux des primes et une perte de rendement pour l'économie du pays, sans oublier la production des certificats de vie et l'encombrement des bureaux des autorités de contrôle (1). Par ailleurs, les réactions de la victime invitée à toucher une rente de 30 à 50 fr. par trimestre se manifestent sur deux plans distincts. D'une part, satisfaction très relative de n'avoir à toucher qu'une somme aussi faible. D'autre part, chez certains crédirentiers du bled, tendance à se considérer, en quelque sorte, comme appartenant désormais au Maghzen, puisqu'ils reçoivent, eux aussi, une rente, une pension. De là à conclure qu'ils ne *doivent* plus tra-

(1) Cf. Ray, op. cit. p. 157.

vailler, il n'y a qu'un pas. Mais comme cette rente est trop faible pour les faire vivre, on aboutit à ce spectacle ahurissant d'individus solides qui meurent de faim avec leur petite rente trimestrielle comme seul revenu ,mais se refusent énergiquement à effectuer le moindre travail. Ce système des rentes minimes aboutit donc : d'une part à enlever des bras à l'économie marocaine, d'autre part, à « dénaturer » l'indigène qui croit réellement qu'il ne doit plus travailler; enfin, à mettre à la charge de la collectivité des individus qui consomment et ne produisent pas. Pour toutes ces raisons, la suppression des petites rentes nous semble donc désirable (1).

Cette suppression devrait être accompagnée, par contre, d'une augmentation du taux des rentes en cas d'accident grave. Introduire purement et simplement dans ce Protectorat les barèmes d'évaluation des taux d'incapacité en usage dans la Métropole, ne nous semble pas très heureux. Avoir une jambe brisée est un accident qui présente plus de gravité pour un manœuvre indigène illettré, très difficilement réadaptable, que pour un Européen, qu'il est presque toujours possible de rééduquer. C'est pourquoi il nous semble que l'on devrait, d'une part, adapter le barème français, et, d'autre part, ne pas attribuer, pour certains accidents, le même taux d'incapacité selon qu'il s'agit d'un manœuvre indigène ou d'un Européen occupant une certaine situation sociale. Sans doute ce système peut-il paraître un peu compliqué à première vue. Nous sommes persuadé que le véritable intérêt que nous portons aux Marocains doit se manifester non dans l'application à tous les habitants du pays d'une règle uniforme, mais dans une souple adaptation de cette règle de principe aux réalités de la vie.

Sous cette réserve, nous ne sommes pas opposés à l'introduction au Maroc des nouveaux taux des rentes prévues en faveur du conjoint de la victime ou de ses enfants lorsque l'accident est suivi de mort. Cependant, en ce qui concerne les enfants, il convient de ne pas oublier, que pour les indigènes le problème de l'état-civil des parties n'est pas encore résolu.

La question se pose maintenant de savoir s'il convient d'admettre les indigènes au bénéfice de l'article 9 du dahir aux termes duquel, lors du règlement définitif de la rente viagère, la victime peut demander que le quart au plus du capital nécessaire à l'établissement de cette rente lui soit attribué en espèces. D'aucuns prétendent que nanti d'une somme rondelette, la victime va s'empresser de la dilapider en réjouissances diverses. D'autres soutiennent au contraire que l'intéressé va s'empresser de faire fructifier cette somme en achetant un bled, par exemple. La controverse est un peu oiseuse, car en l'absence de données suffisamment nombreuses et précises, les deux opinions sont parfaitement soutenables, la première étant d'ailleurs vraisemblable pour les citadins, et la seconde pour les ruraux (2). En outre, si l'Arabe ignore ce que sont les économies, par contre les

(1) A défaut, il convient d'admettre leur paiement sous forme de capital.
(2) Cf. Ray. Op. cit. p. 156.

Chleuhs — qui fournissent un contingent très important de travailleurs des villes — soutiennent facilement la comparaison avec les Auvergnats ou les Ecossais. Nous pensons donc, en toute équité, qu'il convient, pendant quelques années, d'accorder aux indigènes le bénéfice du premier alinéa de l'article 9 du dahir de 1927.

Subsidiairement, notons qu'actuellement l'Administration, les employeurs et les salariés sont d'accord pour admettre que la pension annuelle inférieure à 300 frs. (et non plus à 100 frs), doit être remplacée par un capital, sous réserve que la victime âgée de 21 ans révolus, ait une incapacité permanente partielle au plus égale à 10 %.

En ce qui concerne, enfin, la détermination du salaire de base, nous estimons qu'il convient de comprendre dans ce salaire le montant des allocations familiales dont un employeur peut faire bénéficier ses ouvriers et employés, étant donné que les allocations ne sont pas encore obligatoires au Maroc. Pour le surplus, tant en ce qui concerne le salaire servant au calcul des indemnités journalières que le salaire servant à l'établissement des rentes, nous sommes d'avis qu'il convient d'introduire au Maroc le système français dont nous avons vu qu'il était plus souple et plus précis.

Pour terminer, précisons qu'en ce qui concerne les frais funéraires — dont le montant maximum a été porté à 1000 frs. par le dahir du 24 décembre 1940 — nous pensons que le législateur marocain devrait fixer un minimum et attribuer compétence au juge de paix pour déterminer la somme qu'il convient d'attribuer, dans chaque cas particulier, aux ayants-droit de la victime.

Nous ne voulons pas clore cette étude de la législation des accidents du travail, sans parler de la question du rajustement des rentes des accidentés du travail. Il n'est pas besoin d'être grand clerc pour se rendre compte que le pouvoir d'achat d'une rente donnée a considérablement diminué depuis 1927, ou plus exactement depuis 1936-1937, époque au cours de laquelle les dévaluations du franc français ont amené une importante augmentation du coût de la vie. Nous pensons donc que ce rajustement devrait porter, avec des taux différents, d'une part sur les rentes afférentes à la période 1927-1936, et d'autre part, sur les rentes afférentes à la période 1937-1940. Il ne nous appartient pas de chiffrer l'importance non plus que les modalités de ces rajustements : mais nous devons insister sur le fait qu'ils sont commandés par la plus stricte équité.

DECLARATION DES ACCIDENTS — PROCEDURE

Compte tenu du niveau d'évolution des masses indigènes, et aussi de la présence de nombreux travailleurs méditerranéens, il est souhaitable de prévoir qu'une copie du certificat médical sera remise dans tous les cas aux victimes d'accidents du tra-

vail atteintes d'une incapacité égale ou supérieure à 20 jours, par exemple.

D'autre part, en cas de non conciliation ou de non comparution des parties, il est nécessaire que le Tribunal de Première Instance soit saisi non plus par la partie la plus diligente, mais par le Juge de paix. Le Tribunal de Première Instance devrait obligatoirement statuer : soit pour homologuer l'accord ultérieur des parties s'il l'estime équitable, soit pour trancher l'affaire.

Il serait bon, par ailleurs, que l'ordonnance de conciliation du juge de paix indique, outre le salaire de base et la réduction que l'accident fait subir au salaire, le salaire annuel effectif, le taux d'incapacité dans les conditions fixées par la loi, et le montant de la rente.

Il est actuellement prévu, s'il y a assurance, que l'ordonnance ou le jugement fixant la rente allouée spécifie que l'assureur est substitué à l'employeur pour le service de cette rente. Nous pensons qu'il y aurait lieu de prévoir également que, s'il y a assurance, l'assureur est substitué de plein droit tant pour le paiement des frais (médicaux, pharmaceutiques, funéraires) que pour le service des indemnités journalières et celui des rentes. Cette mesure donnerait toutes garanties aux salariés. D'autre part, elle donnerait toute tranquillité à l'employeur, car il serait prévu, en outre, qu'en cas d'insolvabilité de l'assureur, la victime devrait se retourner contre le Fonds de garantie. Nous pensons que si l'on doit exiger de l'employeur qu'il soit assuré, on doit, en revanche, lui garantir qu'il ne sera, en aucun cas, contraint de supporter les conséquences de la défaillance de son assureur.

APPENDICE :

DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Le Maroc — qui, jusqu'à ces dernières années, était peu industrialisé — ne possède pas actuellement de législation particulière sur les maladies professionnelles. Etant donné que le besoin ne s'en était pas fait sentir jusqu'à ce jour, le silence du législateur sur ce point est parfaitement justifié.

Toutefois, depuis les événements de Juin 1940, un grand nombre d'industries nouvelles ont été créées — et des commencements d'intoxication par le plomb ont été signalés. Il est donc nécessaire, à notre avis, d'aborder sans plus tarder la question de la protection des travailleurs de ce Protectorat contre les maladies professionnelles. Le texte va sortir.

Convient-il d'introduire purement et simplement au Maroc la législation métropolitaine ? Nous ne le pensons pas, car cela entraînerait ipso facto des charges inutilement trop lourdes pour les chefs d'entreprises. Il nous semble préférable, pour le moment, de limiter l'énumération des maladies professionnelles susceptibles d'entraîner l'application de la législation sur les accidents du travail aux maladies dont les podromes ont déjà été signalés.

Par ailleurs, il semble qu'il y aurait lieu d'aborder avec décision la question du paludisme. Nous n'ignorons évidemment pas qu'il est extrêmement difficile, sinon impossible, d'indiquer si telle personne est devenue paludéenne dans telles circonstances, d'autant plus qu'on enregistre de grandes variations dans la durée d'incubation. Toutefois, il est un fait : les années 1928 et 1941, années de crise de main-d'œuvre, ont été également des années au cours desquelles les accès de paludisme ont été extrêmement fréquents. Il est donc particulièrement important de protéger les travailleurs contre le paludisme. En outre, il s'agit là d'une maladie cyclique dont les maxima sont généralement atteints en juillet et octobre, et dont l'ampleur atteint son point culminant tous les 8 ou 10 ans.

Le dahir du 2 janvier 1923 prescrit l'observation de mesures prophylactiques générales sur les chantiers (1). On peut dire que les dispositions de ce texte sont fréquemment appliquées et que bien des employeurs font des distributions gratuites de quinine à leurs salariés. Toutefois, ce texte est trop vague pour être d'une efficacité réelle, d'autant plus qu'aucune sanction n'est prévue.

De nombreux projets ont été élaborés au cours de ces dix dernières années par le Service antipaludique de l'Institut d'Hygiène du Maroc. Toutefois, aucun n'a encore abouti à ce jour. Ces projets préconisaient généralement des mesures prophylactiques plus strictes que celles prescrites par le dahir de 1923 (distributions obligatoires et réglementées, hospitalisation gratuite des paludéens nécessiteux, ou de ceux pour lesquels des soins assidus pendant quelques jours sont indispensables mais suffisants; soins particuliers accordés à la main-d'œuvre fixe agricole et aux travailleurs des chantiers d'assainissement ou des travaux publics dans le bled).

Nous pensons qu'il y aurait lieu d'établir une distinction entre les Européens, d'une part, et les Indigènes, d'autre part.

Parmi les Européens, il faut également distinguer entre : les immigrants, qui, après un examen médical sévère, doivent être réputés non paludéens, et bénéficier de la législation sur les accidents du travail s'ils contractent le paludisme, d'une part (2); d'autre part, les habitants du bled, qui devraient bénéficier de mesures spéciales (telles que l'hospitalisation gratuite dans certains cas); et, enfin, les habitants des villes.

Pour les indigènes, des mesures spéciales devraient être prises en faveur des nécessiteux, afin qu'ils ne deviennent pas des foyers de contagion, et de ceux employés à des travaux d'assainissement ou à des travaux dans les merdjas, ou dans d'autres zones marécageuses.

---

(1) En Algérie, la législation ne renferme aucune disposition particulière sur cette question. Il en est de même en Tunisie, où le décret beylical du 23 février 1933 se borne à prescrire des mesures pour lutter contre les moustiques.

(2) C'est ainsi que procède l'Administration militaire : Cf. décret français du 18 mars 1926 fixant le barème des invalidités en ce qui concerne le paludisme et les maladies exotiques ouvrant droit aux pensions pour les militaires et anciens militaires.

Pour les uns et les autres, le législateur devrait prescrire : la déclaration obligatoire par les employeurs des cas de paludisme ; la fourniture obligatoire et gratuite de la quinine, celle-ci étant d'ailleurs livrée par l'Etat à un prix très faible, et même inférieur au prix de revient, la perte étant supportée par la collectivité dont cette mesure assure la protection ; la création de dispensaires et le développement de l'action des médecins de la Santé Publique en liaison avec les inspecteurs du travail ; l'hospitalisation des malades.

En tout état de cause, nous estimons que le Maroc aurait intérêt à s'inspirer de ce qui a été fait dans certains pays étrangers, et notamment en Espagne et au Portugal, et surtout en Italie (1).

---

(1) Au Portugal, citons le décret du 19 février 1938 qui prescrit la déclaration obligatoire des cas de paludisme, cependant qu'il est prévu que les logements affectés aux travailleurs des rizières doivent remplir certaines conditions (les ouvertures doivent être pourvues de moustiquaires).

En Espagne, un décret datant de 1934 prévoit que les distributions de médicaments doivent avoir lieu pendant les heures de travail ; en outre, les ouvriers malades peuvent, le cas échéant, continuer à toucher leur salaire.

En Angleterre, un décret du 17 juin 1924 réglemente la question du paludisme chez les marins de commerce.

Mais c'est surtout en Italie que la lutte contre le paludisme a pris une grande ampleur. Lire notamment la loi n° 851 du 22 juin 1933 et son règlement d'application n° 93 du 28 janvier 1935. Citons ces quelques lignes extraites de « L'incidence du paludisme et l'organisation antipaludique en Italie ». Note présentée au Comité de l'Office international d'hygiène publique » par le Pr. G. Tetragnani, délégué de l'Italie (in « Bulletin mensuel de l'Office international d'hygiène publique », Septembre-Octobre 1940) « *Mesures d'assistance.* — La législation sanitaire italienne envisage deux degrés d'assistance antipaludique :

a) le premier comprend un minimum d'assistance, dont bénéficient les ouvriers et les colons ainsi que leurs familles, et qui comprend la « visite médicale » au dispensaire ou à domicile, « l'examen diagnostique », le « traitement au dispensaire » avec distribution de quinine et de préparations subsidiaires ;

b) le second comprend l'« assistance hospitalière », qui est à la charge des concessionnaires de travail ; elle est due aux ouvriers et aux colons affectés à des travaux dans des « comprensori » de bonification et à leurs familles, même lorsqu'ils ont quitté la zone du travail. Dans ce but les ouvriers reçoivent un carnet sanitaire.

Les administrations, les concessionnaires ou adjudicataires de travaux sont tenus de pourvoir à la « protection mécanique » anti-anophélienne des habitations et des locaux mis à la disposition du personnel et des ouvriers sous leur dépendance.

Il est pourvu à l'« assistance sanitaire antimalarique » au moyen des institutions suivantes :

« Dispensaires antimalariques », établis dans les centres urbains et dans les campagnes et dirigés par des médecins aidés par un personnel auxiliaire. Ces dispensaires fonctionnent toute l'année, même pendant l'hiver. Ils doivent faire partie de polydispensaires et tenir registre des malades examinés, des examens et des traitements effectués ;

« Stations sanitaires antimalariques avec infirmeries annexes » pour abriter temporairement les malades ;

« Condotte » médicales temporaires qui ont été créées dans certaines localités pour la saison épidémique ;

« Hôpitaux généraux » pour l'hospitalisation des paludéens les plus graves ;

« Sanatoria et colonies antimalariques », destinés surtout à l'amélioration de l'état de santé des enfants atteints de paludisme.

Pour rendre efficace l'assistance même dans les lieux de travaux éloignés des dispensaires et des stations antipaludiques, on dispose d'« agents spéciaux de dépistage des malades et de distribution de quinine ».

« La prophylaxie médicamenteuse » par la quinine et éventuellement par d'autres préparations est obligatoire aux termes de la loi ; elle est appliquée avec le discernement désirable aux groupes de population les plus exposés.

« L'assainissement hygiénique et sanitaire » des régions paludéennes, réglementé par les nombreuses dispositions de loi coordonnées dans le Texte Unique sur la « bonification intégrale » du 13 février 1933, est effectué largement, intensivement et avec ardeur ».

Nous ne voulons pas terminer cette étude très sommaire des maladies professionnelles, sans attirer l'attention sur le typhus, qui a fait de nombreuses victimes parmi la population européenne en 1940 et en 1941. Médecins victimes de leur dévouement, ingénieurs et ouvriers victimes des conditions de vie avec les indigènes qu'imposent les conditions du travail dans les centres miniers ou sur les chantiers de travaux publics : tous sont morts victimes d'« accidents du travail ». Nous estimons donc que le bénéfice de la législation des accidents du travail devrait être étendu à leurs ayants-droit.

CHAPITRE IV

EXTINCTION DU CONTRAT

Suivant la doctrine classique, nous distinguerons le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée, non sans dire un mot, cependant, des causes générales d'extinction des obligations nées du contrat de travail.

En premier lieu, il convient de noter que si la mort du salarié entraîne la cessation du contrat de travail, il n'en est pas de même de la disparition de l'employeur — ainsi que nous le verrons en étudiant le contrat de travail à durée indéterminée — étant donné que ce dernier n'est pas tenu « intuitu personae ».

D'autre part, les cas de force majeure qui mettent l'une des parties dans l'impossibilité d'exécuter ses obligations entraînent extinction du contrat (art. 1148 C. Civ.). On cite généralement parmi les cas de force majeure les maladies ou infirmités qui empêchent l'ouvrier de travailler ou le patron de diriger son entreprise. A notre connaissance il n'existe pas de jurisprudence marocaine affirmée sur ce point (1). C'est pourquoi nous pensons utile de rappeler que la guerre n'est pas, en principe, un cas de force majeure (2).

---

(1) « L'employeur qui cesse brusquement ses opérations commerciales ne peut licencier sans préavis tout ou partie de son personnel, à moins toutefois qu'il ne justifie que son exploitation est devenue déficitaire et que les pertes subies imposent sa décision sous peine d'une véritable catastrophe commerciale. S'il ne démontre pas que son entreprise est déficitaire, il doit à son directeur le pourcentage convenu sur les bénéfices » (Cour d'App. Rabat, 5 juillet 1932 R.A.C. A. 1932, p. 559).

(2) Cass. 4 août 1915, Sirey 1916-1-17 ; Cass. 25 janv. 1922, Dall. période. 1922-1-130.

Citons quelques décisions plus récentes, dont certaines appellent d'ailleurs des réserves. (Le numéro des pages renvoie à l'année 1940 de la revue « Questions Prud'homales » déjà citée, sauf indication contraire).

A - CAS DE FORCE MAJEURE :

a) La fermeture du marché à terme du fait de la guerre constitue un cas de force majeure dégageant l'employeur du paiement des indemnités de rupture. (Trib. Civ. Seine 7e chamb. 13 novembre 1940 - Aff. Simpère et Cie contre Dame Toublanc, p. 693).

b) La brusque cessation des marchés de guerre de 1940, en vertu des clauses du traité d'armistice, est un cas de force majeure. Par suite, l'employeur est dispensé du paiement de l'indemnité de préavis. (Cons. Prud. Seine 2 octobre 1940. Aff. Lapipe et Wittmann contre Ramadan, p. 695).

c) Pas d'indemnité de préavis à la charge du patron qui est dans l'impossibilité de reprendre son personnel évacué volontairement en juin (Cons. Prud. Dijon, 5 septembre 1940. Aff. Dame Baudin contre Union Alimentaire, p. 696).

Dans le même sens : Cons. Prud. Dijon 4 octobre 1940, Aff. Richir contre Dame Charles, p. 696).

La force majeure est basée sur l'impossibilité d'exécuter l'obligation mais non sur les circonstances ayant pour effet de la rendre plus onéreuse ou plus difficile.

B - IMPOSSIBILITE D'INVOQUER LA FORCE MAJEURE :

a) Pour justifier l'inexécution du marché lorsqu'il est démontré que la maison pouvait livrer et que l'annulation du marché était due à l'imposition d'une hausse

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Ainsi que nous avons déjà eu l'occasion de le noter, ce contrat est très rare car il ne correspond plus aux nécessités de la vie moderne. Toutefois, et malgré les intéressés, l'administration lui a donné vie nouvelle en créant, par le Dahir du 15 novembre 1934, le contrat de travail pour immigrant, dont une clause prévoit que le contrat doit avoir une durée déterminée.

La résiliation du contrat à durée déterminée est réglementée par l'article 753 C.O.C. dont le premier alinéa prévoit que le louage de services peut finir avec l'expiration du délai qui a été fixé par les parties. Il n'est pas d'équivalent en droit marocain à l'article 22 C.T. L.I. qui dispose que « l'engagement d'un ouvrier ne peut excéder un an, à moins qu'il ne soit contremaître, conducteur des autres ouvriers ou qu'il n'ait un traitement et des conditions stipulées par un acte exprès ».

Par contre, lorsqu'à l'expiration du terme établi, le locateur de services continue à rendre ses services sans opposition de l'autre partie, le contrat est censé renouvelé pour la même période, s'il a été fait pour une année ou pour un terme plus court. Le contrat est censé renouvelé pour une année s'il est fait pour un terme plus long. Lorsque le contrat est fait au mois, il n'est censé renouvelé que pour un mois. La continuation des services, malgré un congé formel, n'emporte pas tacite reconduction (art. 753 C.O.C., 2ème alinéa) (1).

Naturellement, le contrat de travail à durée déterminée renfermant une clause qui prévoit la date d'expiration du contrat, il n'y a pas lieu d'observer le délai-congé, si important en ce qui concerne les contrats de travail à durée indéterminée (2).

Nous étudierons dans la partie réservée au contrat de travail à durée indéterminée, ce qui concerne les conséquences communes de la rupture des contrats à durée déterminée et à durée indéterminée.

---

de 10 %. (Trib. Civ. Seine 7e Chamb. 26 novembre 1940. Aff. Barthélémy contre Garnier, p. 708).

b) Pour dispenser une banque pratiquant des opérations de change de payer à une employée congédiée l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective. Le décret du 9 septembre 1939 visant à empêcher la spéculation des changes était, en temps de guerre, un événement prévisible. (Trib. Civ. Seine 7e Ch. 23 novembre 1940, Aff. Banque des Intérêts Français contre Gripon, p. 699).

c) La guerre n'étant pas considérée comme un cas de force majeure, l'employeur, invité par les pouvoirs publics à transférer ses services en province, ne peut congédier son personnel sans lui payer les indemnités de résiliation de contrat. L'employé n'est pas obligé d'accepter un poste en province. (Trib. Civ. Seine 5e Ch. 9 fév. 1940. Aff. Sté la Vigilance contre Zabiaux, p. 207).

Dans le même sens : Trib. Civ. Seine 7e Ch. 4 décembre 1940. Aff. Sté Générale contre Dame Bienne, p. 689.

d) La liquidation judiciaire même si elle entraîne la fermeture de l'établissement ne peut constituer un cas de force majeure libérant l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé. (Cass. Soc. 8 mai 1939. Aff. Ginesta contre Villa. Quest. Prud. 1939, p. 839).

(1) Voir décisions de jurisprudence à l'Annexe n° III - Titre I à la fin du présent ouvrage.

(2) Doit être cassée une décision condamnant l'employeur à payer une indemnité de préavis d'une semaine à une ouvrière liée par un contrat à durée déterminée ayant pris fin à la date prévue par les parties. (Cass. Ch. Soc. 26 octobre 1939. Aff. Sté Edgard Brandt contre Dame Massoulier « Quest. Prud. » Année 1940, p. 480).

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée est réglementée par l'article 754 (C.O.C. tel qu'il a été modifié par les dahirs du 26 septembre 1938 (1) et suivants. L'article 754 C.O.C. est inspiré très étroitement de l'article 23 C.T. L.I. dont il reproduit toutes les dispositions.

LE DELAI CONGE

En droit marocain, comme en droit français, lorsque le terme du contrat n'est pas déterminé, soit par les parties, soit par la nature du travail à accomplir, le contrat est résiliable et chacune des parties peut s'en départir en donnant congé dans les délais établis par l'usage du lieu ou par la convention. Il peut être dérogé par des conventions collectives aux délais fixés par les usages. Mais toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement d'atelier fixant un délai-congé inférieur à celui qui est établi par les usages ou par les conventions collectives est nulle de plein droit.

Nous sommes bien obligés de constater ici qu'en reproduisant simplement les dispositions de la loi du 19 juillet 1928 (qui a modifié l'article 23 C.T. L.I.) le législateur marocain a par trop négligé deux faits importants : d'une part, il n'existe pratiquement pas de conventions collectives au Maroc ; d'autre part, les usages dans un pays aussi neuf sont très souvent inexistants, tant par la suite de la jeunesse du Prolectoral marocain que de la prospérité qui s'est répandue dans ce pays, avec comme conséquence, notamment, une offre d'embauche presque toujours supérieure à la demande. On imagine aisément à quelles difficultés, impossibles à résoudre juridiquement, ont eu à faire face les Présidents de Tribunaux de Paix et de Conseils de Prud'hommes chargés d'appliquer cette législation un peu simpliste (2), étant donné, comme on le sait, qu'une juridiction quelle qu'elle soit, ne peut créer des usages nouveaux ou modifier des usages anciens (3).

---

(1) B.O. N° 1362 du 2 décembre 1938.

(2) M. Ruaudel, président du Tribunal de Paix de Casablanca, a eu une action prépondérante en la matière. Citons ces quelques lignes extraites de son ouvrage sur *Le contrat de Travail et les délais de préavis au Maroc* (Casablanca 1938, p. 219) : « Ne pas créer un usage sans commettre un excès de pouvoir d'une part, et, d'autre part, juger d'après un usage qui, en fait, était inexistant : telle était la situation dans laquelle se trouvait la juridiciion prud'homale. Il fallait cependant trouver une solution. Un principe, toutefois, peut être retenu, la Cour de Cassation ayant en effet admis que, « dans le cas où il n'existe pas d'usage dans la localité fixant la durée du délai-congé pour des professions qui comportent généralement un préavis, le Juge du fond n'excède pas les limites de son pouvoir souverain en appliquant l'usage suivi dans d'autres professions, après avoir vérifié si le délai qu'il fixe n'excède pas le temps normal nécessaire au salarié pour trouver un autre emploi ». C'est en vertu de ce principe que le Conseil de Prud'hommes de Casablanca, soit par assimilation avec quelques usages établis dans certaines professions, soit en se référant aux usages de la Métropole, soit encore en sollicitant l'avis des organisations patronales et ouvrières, a pu établir une réglementation. Peut-être au point de vue strictement juridique, le Conseil de Prud'hommes de Casablanca a-t-il outrepassé sa véritable fonction ; mais nous ne pouvons que répéter qu'il fallait obligatoirement créer, ou renoncer à juger ».

(3) Cass. Civ. 17 mai 1887 (S. 1887-2-378).

— Le Conseil de Prud'hommes, comme toute autre juridiction, n'a pas qualité pour créer un usage de délai-congé. Conseil Prud'hommes, Casablanca, 2 octobre 1933, II, p. 85 note de E. Bouy.

D'autre part, signalons que s'il est interdit de fixer un délai-congé inférieur à celui qui est établi par les usages ou par les conventions collectives, par contre reste autorisé l'embauchage à la journée qui substitue au contrat de travail à durée indéterminée un contrat de travail à durée déterminée qui est censé se renouveler chaque jour et ne comporte point, par conséquent, de délai-congé. Si l'on excepte quelques professions, comme celle des dockers où cette manière d'agir peut se justifier, on doit reconnaître qu'il eût été préférable que le législateur marocain s'écarte sur ce point de la loi française et s'attache à faire respecter la loi qu'il promulgue.

Quoi qu'il en soit, un délai-congé doit être observé en cas de départ. Quelle est l'importance de ce délai ? Et, par voie de conséquence, quelle est l'importance de l'indemnité dont peut prétendre bénéficier l'une des parties en cas d'inobservation du délai-congé par l'autre partie ?

Etant donné l'absence d'usages et de conventions collectives, la réponse à cette question a donné naissance à une très abondante jurisprudence. Nous donnons quelques extraits de cette jurisprudence au titre 2 de l'Annexe III située à la fin du présent ouvrage.

En outre, nous avons résumé ci-dessous les principes qui régissent le délai-congé au Maroc :

a) Le préavis, variable suivant les professions, est cependant fixe dans chacune d'elles. A noter, toutefois, que, sous l'influence de la jurisprudence française, des tribunaux marocains admettent parfois que l'ancienneté des services d'un salarié dans une entreprise donne droit à une indemnité supplémentaire, qui équivaut à « l'indemnité de licenciement » existant en France dans certains cas (1).

Cette opposition semble résulter de la rédaction de l'article 754 C.O.C., qui est très obscure, bien qu'elle ait été complétée par un texte récent, le dahir du 26 septembre 1938. En effet, les paragraphes 5 et 6 de l'article 754 C.O.C. sont ainsi libellés :

Art. 754 - 5° : « Les dommages-intérêts qui peuvent être accordés pour inobservation du délai-congé ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, d'autre part, la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes : le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le jugement devra, en tout cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

Art. 755 - 6° : « Pour la fixation de l'indemnité à allouer, le cas échéant, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services combinée avec l'âge

(1) L'ancienneté d'un employé lui confère justement le droit à une indemnité supplémentaire (Conseil Prud'hommes Casablanca 10 février 1932. G.T.M. 1932, p. 75).

A noter cependant que l'ancienneté de services d'un employé ne donne lieu, en cas de congédiement, qu'au paiement de l'indemnité de préavis à défaut de stipulation d'une convention collective (Cass. Ch. Soc. 14 mars 1940. Aff. Gouffe contre Société Générale Française d'objets de pansements. Quest. Prud. 1940, page 383).

de l'ouvrier ou de l'employé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé. »

Deux remarques peuvent être faites à cette occasion : a) le législateur distingue l'indemnité de préavis et l'indemnité pour rupture abusive, mais cette distinction est purement formelle car il s'empresse de confondre (art. 755 - 6°) le mode de calcul de l'indemnité de préavis et celui de l'indemnité de rupture abusive ; b) ce même législateur semble ignorer l'existence d'une « indemnité de licenciement », dont l'objet est, précisément, de tenir compte des facteurs moraux et sociaux qui ne peuvent influer sur la détermination de l'indemnité de préavis, laquelle a essentiellement un caractère forfaitaire (1).

Rappelons que la jurisprudence française a tendance à admettre que l'indemnité de licenciement n'est due que si elle résulte des usages dans la région et dans la profession, de la loi ou des stipulations d'un contrat individuel ou collectif. Bien entendu l'employeur est libéré de toute obligation en cas de faute grave de son employé. D'autre part, l'indemnité est due à compter de l'entrée de ce dernier dans l'établissement, quels que soient les emplois successivement tenus, et elle se calcule en prenant comme base le salaire touché au moment du congédiement. Bien qu'acquise, comme le salaire, jour par jour, au fur et à mesure de la prestation des services, l'indemnité de licenciement, véritable prime à l'ancienneté, doit être considérée non comme un salaire, mais comme une indemnité ayant le caractère de dommages-intérêts compensatoires. C'est la raison pour laquelle elle n'est pas assujettie, en France, à l'impôt cédulaire sur les traitements et salaires (2).

b) Le préavis a son point de départ à compter du jour où la signification du congé est parvenue à la connaissance du salarié (3), il s'ensuit que la période de travail commencée n'est donc pas perdue en entier ; par contre, en cas de paiement au mois, le mois commencé n'est pas dû en entier.

Telle était la thèse soutenue généralement jusqu'en 1939 (4).

---

(1) De ce caractère forfaitaire de l'indemnité de congé, il résulte qu'elle est due sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un préjudice et, si le préjudice existe, elle n'est pas liée, quant à son quantum, à l'étendue de ce préjudice (Cass. Civ. 30 juin 1926. D.P. 1927-1-69 ; E.M. Perreau : *De la résiliation du contrat de travail d'après la loi du 19 juillet* 1928. Rev. trim. de droit civ. 1930, p. 234). Il en résulte également qu'elle est en corrélation avec la durée du délai de préavis dont le salarié a été frustré. Le patron qui rompt brusquement sans motifs graves doit, à ce titre, la totalité des avantages que l'exécution du contrat aurait normalement procurés au salarié jusqu'au terme du délai de préavis ; mais il ne lui doit que cela. (Ces notes sont extraites du commentaire de M. Pierre Voisin, sous l'arrêt. Cass. Soc. 7 juillet 1939. Aff. Bonnard contre Ricou, in « Droit Social », mai 1940).

(2) *L'indemnité de licenciement*, par E. Nérry, in Quest. Prud. Nov. 1941.

(3) « La signification d'un congédiement n'est valablement faite que le jour où elle parvient effectivement à la connaissance de la partie à laquelle elle est adressée. Si, en principe, l'absence du destinataire n'a aucune influence sur la validité de la signification faite par lettre, lorsque celle-ci aurait dû normalement arriver en temps utile, encore faut-il que cette absence ne soit pas le fait de l'expéditeur de la lettre. Jug. Trib. 1re Inst. Casablanca 10 juillet 1939. Vizioz Daniel contre Omnium Nord-Africain (G.T.M. 29 novembre 1941).

(4) En ce qui concerne le Maroc cf. Ruaudel, op. cit. pages 177-178.

Depuis cette époque, un important arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a décidé qu'en ce qui concerne les employés payés au mois, le délai-congé ne court qu'à partir du mois suivant celui au cours duquel il a été donné (1). C'est ainsi qu'en cas de préavis d'un mois et le congé ayant été donné le 10 juin, l'employé cessera d'être payé à partir du 31 juillet, sauf convention contraire.

c) Avant d'aller plus loin, signalons que ce même arrêt a modifié profondément les effets du délai-congé sur le contrat de travail à durée indéterminée. Autrefois la Cour estimait que « le contrat de louage de services à durée indéterminée, que les parties avaient conclu à l'origine, s'est transformé, par l'effet du congé, en un contrat d'une durée limitée (au délai de préavis), à partir de la date même du congédiement » (2). Aujourd'hui, la Cour déclare que « le congé ne met pas fin au louage de services fait sans détermination de durée. Son seul effet est de fixer la date à laquelle il prendra fin; il s'en suit que ce contrat subsiste et maintient les parties dans les liens de leurs engagements réciproques pendant toute la durée du préavis imposé par l'usage des lieux ou les conventions collectives » (3).

d) Une question se pose souvent : comment établir la réalité du congé ? Pour les contrats d'une certaine importance, il sera généralement possible d'administrer la preuve écrite. Pour les autres, il est souvent nécessaire, en France, de faire appel à des témoins, au moins dans les petites entreprises. Au Maroc, l'institution de la carte de travail permet de résoudre plus facilement cette question. On sait qu'une nouvelle carte de travail doit être remise au commencement de chaque période de travail et après le paiement du salaire de la période écoulée. Il suffit donc au patron qui veut licencier un de ses salariés de porter sur la carte remise pour la dernière période de travail constituant le délai-congé la mention « préavis de congédiement ». Toutefois, cette mention n'aura de valeur que si elle est approuvée par la signature de l'intéressé, s'il est Européen. S'il s'agit d'indigènes, cette mention devra être signée de deux témoins. La production, par l'employeur, de la carte de travail portant cette mention établira la régularité du congédiement. Cependant, il importe de noter que ce mode de preuve ne pourra être utilisé pratiquement que lors de l'établissement d'une nouvelle carte de travail, c'est-à-dire quand le congé est donné au commencement d'une période de travail.

e) Le mode de paiement du salaire n'a, en principe, aucune

(1) Cass. Soc. 7 juillet 1939. Aff. Bonnard contre Ricou in « Droit Social » Mai 1940 ; avec une importante note de M. Pierre Voisin, professeur à la Faculté de Droit de Nancy.

(2) Dans ce sens, M. Pierre Voirin cite les arrêts suivants : Cass. Civ. 7-12-1909 D.P. 1910-1-65 ; Cass. Civ. 19-10-1937 D.M. 1938. 23 ; Cass. Soc. 20 mars 1939 Gaz. du Palais 1939-2-39).

(3) La Chambre Sociale de la Cour de Cassation a confirmé sa jurisprudence dans un arrêt du 26 décembre 1940 : Aff. Caisse primaire départementale des Assurances Sociales de Troyes contre Féry. Quest. Prud. Mai 1941, p. 136. Dans le même sens, voir également Cass. Soc. 6 mars 1941 Aff. Tolédo contre Société parisienne d'outillage électrique in Quest. Prud. Numéro daté de février 1941. Ce même arrêt souligne les pouvoirs d'appréciation du juge du fond pour apprécier la catégorie dans laquelle doit être classé le salarié.

influence sur la durée du délai-congé. Reconnaissons, cependant qu'en pratique, le personnel payé au mois bénéficie d'un délai-congé minimum d'un mois.

f) Rappelons, enfin, que, comme en droit français, les parties ne peuvent renoncer d'avance à leur droit éventuel de demander des dommages-intérêts en cas d'inobservation du délai-congé.

g) Pour terminer, notons que le privilège établi par le paragraphe 4 de l'article 1248 C.O.C. s'étend à l'indemnité de congé qui, en France, est garantie par le privilège de l'article 2101-4° du Code Civil.

Tels sont les principes directeurs que l'on peut admettre au Maroc en matière de délai-congé. Rappelons, par ailleurs, qu'il n'y a pas lieu d'observer le délai de préavis dans les cas ci-après indiqués :

1° Aux termes de l'article 755 C.O.C. qui n'a pas d'équivalent dans la Métropole où la question est réglée par les usages et les conventions collectives, dans les engagements d'ouvriers ou gens de service, commis de magasin ou de boutique, garçons d'établissements publics, les premiers quinze jours sont considérés comme un temps d'essai, pendant lequel chacune des parties peut annuler le contrat à son gré et sans indemnité, sauf le salaire dû à l'employé d'après son travail en donnant congé deux jours d'avance. Le tout, sous réserve des usages du lieu et des conventions contraires (1).

En fait, ces derniers mots rendent possible les conventions les plus dures à l'égard des salariés. Etant donné, toutefois, qu'il s'agit là d'un contrat provisoire à durée déterminée, nous estimons normal, quant à nous, qu'un patron ait la possibilité de n'être pas contraint de prolonger inutilement un essai désastreux.

2° D'autre part, l'article 755 C.O.C. dispose que dans le louage de services, la clause résolutoire est de droit en faveur de chacune des parties lorsque l'autre contractant n'accomplit pas ses engagements, ou pour d'autres motifs graves dont l'appréciation est réservée aux juges.

Il est bien évident qu'il s'agit là, avant tout, de questions de fait dans lesquelles l'appréciation du juge doit être souveraine. Nous nous bornerons donc à indiquer quelques références de jurisprudence. (Cf. titre 3 de l'Annexe N° III à la fin du présent ouvrage). Toutefois, nous nous permettrons d'attirer l'attention des employeurs sur la nécessité dans laquelle ils se trouvent d'être très circonspects en ne respectant pas le délai-congé, car ils devront faire la preuve des motifs graves dont ils font état.

3° Enfin, lorsqu'un cas de force majeure s'oppose à la continuation du contrat, la partie qui ne peut plus exécuter la convention est dispensée de l'observation du délai-congé.

Ainsi que nous l'avons déjà noté, il sera souvent très délicat

(1) Un engagement non déterminé dans sa durée n'est pas limité par le temps d'essai prévu par l'art. 755 du C.O.C., surtout lorsqu'il n'est pas justifié de l'observation du délai fixé par cet article. (Trib. Paix Casablanca, 15 octobre 1925. G.T.M .1926, page 614).

de savoir si l'on se trouve devant un cas de force majeure. La jurisprudence exige généralement une impossibilité absolue et totale et des difficultés, si graves soient-elles, ne sauraient suffire. C'est ainsi, notamment, que la grève et la guerre ne sont pas, en elles-mêmes, des cas de force majeure.

L'article 757 C.O.C. autorise le maître à rompre le contrat pour cause maladie ou autre accident de force majeure survenu à son serviteur ou employé, en payant ce qui est dû à ce dernier proportionnellement à la durée de son service. A ce principe, la jurisprudence apporte deux rectificatifs importants : le patron doit justifier que les nécessités de son entreprise l'ont contraint à remplacer le salarié malade, et il doit en informer ce dernier; de son côté, le salarié malade est tenu de faire connaître son état de santé à son patron (1).

Rappelons pour terminer, que, sauf cas de force majeure, la cessation de l'entreprise ne libère pas l'entrepreneur de l'obligation de respecter le délai-congé (art. 754 C.O.C., 8ème paragraphe).

RUPTURE ABUSIVE DU CONTRAT

Ainsi que nous l'avons déjà signalé, l'article 754 - 5° C.O.C. indique que « les dommages-intérêts qui peuvent être accordés pour inobservation du délai-congé ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, d'autre part, la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes ».

Nous avons noté également qu'après cette affirmation de principe, le législateur marocain a confondu les éléments servant à la détermination de l'indemnité de délai-congé et ceux servant à la détermination de l'indemnité pour rupture abusive.

Cette dernière indemnité ayant essentiellement pour objet de réparer un dommage doit être évaluée en fonction du préjudice causé à son co-contractant par la partie qui rompt le contrat. Le juge arbitre souverainement le montant des dommages en tenant compte, notamment — si le contrat a été résilié par l'employeur — des avantages perdus par le salarié, des frais à lui occasionnés par cette rupture, des difficultés qu'il a rencontrées pour trouver un autre emploi, du préjudice moral, d'une part, et, d'autre part, de la gravité de la faute commise par la partie qui a rompu abusivement un contrat.

---

(1) Le maître a le droit de résoudre le contrat de travail pour cause de maladie survenue à son employé, mais il doit observer le délai de préavis conformément à l'art. 754 du C.O.C. (Cour d'Appel Rabat, 11 juillet 1932. G.T.M. 1928, p. 275 ; Trib. Paix Rabat 18 décembre 1923. G.T.M. 1924, page 276).

Citons cet arrêt récent de la Cour de Cassation :

Aux termes de certaines conventions collectives, l'incapacité résultant de maladies ne constitue pas une rupture du contrat de travail du fait du salarié. Dans le cas où l'absence prolongée du salarié impose son remplacement, l'employeur, préalablement au congédiement, doit lui notifier l'obligation de procéder à son remplacement par lettre recommandée. L'employeur qui raye des cadres de son personnel un salarié malade sans avoir accompli cette formalité, prend l'initiative de la rupture et doit l'indemnité de rupture de contrat. (Cass. Ch. Soc. 8 mars 1940. Aff. Mérat contre Peiron et Payet. Quest. Prud. page 292).

Avec M. le Professeur Pic, nous pensons que l'on peut dire : « qu'il y aurait faute dans tous les cas où le brusque renvoi affecterait, à raison de circonstances du fait, le caractère d'un acte arbitraire et dommageable, non justifié par l'attitude de l'ouvrier ou de l'employé » (1). Il n'est donc pas nécessaire que l'auteur du congé ait agi avec le propos délibéré de nuire à l'autre partie.

Etant donné l'importance du pouvoir d'appréciation du juge, nous croyons utile de donner au titre 4 de l'Annexe n° III, placée à la fin du présent ouvrage, les sommaires de quelques décisions de la jurisprudence marocaine, qui s'est surtout attachée au caractère de faute que peut constituer un renvoi de la part d'un employeur.

*
**

Pour terminer l'étude des règles relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, rappelons que :

a) s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise, (Art. 754 - 7° C.O.C.) ;

b) les parties ne peuvent renoncer d'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts (art. 754 - 9° C.O.C.)

Pour mémoire signalons qu'au Maroc l'usage tend à se répandre d'accorder deux heures de liberté journalière au travailleur bénéficiaire du délai-congé pour lui permettre de chercher un autre emploi. Deux questions se posent :

a) ces deux heures sont-elles dues quand le salarié donne sa démission - D'aucuns répondent négativement en déclarant que le travailleur démissionne quand il a trouvé un autre emploi. Exacte parfois pour l'employé, cette remarque ne tient pas compte de la mentalité ouvrière ;

b) ces deux heures doivent-elles être payées ? Ici encore on distingue suivant que l'initiative de la rupture vient de l'employeur ou du salarié : dans ce dernier cas les deux heures ne seraient pas payées. Certains font intervenir la notion de salaire horaire (le salarié n'a droit à aucun paiement) et celle du salaire forfaitaire (à la semaine, au mois).

Il n'y a pas de jurisprudence au Maroc sur ce point, et peu d'usages; toutefois, la pratique des « deux heures » semble admise à Casablanca.

*
**

L'article 23 a, C.T. L.I., qui prévoit des sanctions contre l'employeur qui est intervenu dans le débauchage d'un salarié qui était lié à un auteur employeur, trouve son équivalent en droit marocain dans la loi du 14 juin 1929 qui a rendu applicable dans ce Protectorat la loi française du 18 février 1919.

(1) P. Pic *Traité élémentaire de législation industrielle*, Paris, 6e édition 1931-1933, page 847.

L'article 745 bis C.O.C., relatif au certificat de travail qui doit être délivré à tout salarié qui en fait la demande, à l'expiration de son contrat de travail, reproduit presque textuellement les dispositions de l'article 24 C.T. L.I. Toutefois, il précise que le certificat doit mentionner « la qualification professionnelle au cours des derniers six mois qui ont précédé l'expiration du contrat », alors que le Code du Travail parle seulement de « l'espèce de travail auquel la personne a été employée » (1).

En outre, l'article 6 du dahir du 12 avril 1941 relatif au régime des salaires, oblige tout employeur, en cas de licenciement ou de départ volontaire d'un salarié autre qu'un manœuvre non spécialisé (ce qui vise la main-d'œuvre indigène), à remettre à l'intéressé une attestation établie sur papier libre à en-tête de son entreprise et indiquant :

1° Le montant de la rémunération horaire, journalière, hebdomadaire, bi-mensuelle ou mensuelle que le salarié percevait au moment de son départ de l'établissement ;

2° Le montant total des salaires perçus par le travailleur pendant chacun des six derniers mois qui ont précédé son départ ou, s'il était embauché depuis moins de six mois, le salaire perçu pour chacun des mois écoulés depuis son recrutement jusqu'à son départ de l'entreprise ;

3° Le montant des avantages accessoires (indemnité de toute nature, avec la précision de la nature et du montant de chaque indemnité, pourboires, gueltes, commissions, primes de rendement, etc.), ces avantages devront être précisés d'une manière distincte pour les mêmes périodes que celles prévues pour le salaire au paragraphe 2 ci-dessus ;

4° Les avantages en nature.

Cette attestation sera remise par le salarié lors de son recrutement à son nouvel employeur, qui la tiendra à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et la conservera pendant six mois au minimum.

A l'expiration de ce délai, l'employeur la restituera au salarié.

---

(1) A propos du certificat de travail, citons quelques récentes décisions de la jurisprudence française.

a) L'emploi à indiquer sur le certificat est celui réellement occupé par le salarié au moment de son départ et non celui qu'il a occupé à l'embauchage (Cass. Soc. 15 juin 1939. Sté Laurent et Verleyren contre Wackherr). Quest. Prud. 1939, page 949.

b) Un conseil de Prud'hommes justifie sa décision pour accorder un supplément de salaires en se fondant sur l'énonciation de la profession indiquée sur le certificat. D'autre part, il statue dans la limite de ses droits en refusant une enquête sollicitée par l'employeur pour déterminer la nature de la profession exercée chez lui par son ancien ouvrier. (Cass. Soc. 24 novembre 1938. Aff. Versplaetsen contre Faillie). Quest. Prud. 1939, page 137.

c) La citation en conciliation devant un Conseil de Prud'hommes équivaut à une mise en demeure ; par suite, le Tribunal peut, à titre comminatoire, au lieu d'accorder des dommages-intérêts en cas de non remise de certificat, ordonner le paiement d'une astreinte. Celle-ci court à compter du jour fixé par la sentence (Cass. Soc. 15 juin 1939. Aff. Maison de la bonne presse contre Beerland et autres). Quest. Prud. 1939, page 840.

d) Doit être cassée une décision condamnant l'employeur à payer à un ingénieur congédié une indemnité pour retard dans la remise d'un certificat de travail sans prouver l'existence du préjudice réellement subi. (Cass. Ch. Soc. 5 avril 1940. Etablissements Saxby contre Bruant). Quest. Prud. Année 1940, page 478.

Aux termes de l'arrêté du 24 octobre 1941 (B. O. 31 octobre) du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du travail, l'employeur « devra, en outre, mentionner si le travailleur lui a remis ou non cette attestation, lors de l'inscription du nom du salarié, au moment de son embauchage, sur le registre ou sur le carnet de pointage prévus par la législation sur les congés annuels payés ».

Il n'existe pas d'obligation semblable à la charge de l'employeur en France non plus qu'en Tunisie. Par contre l'Algérie a adopté sensiblement les mêmes dispositions (Arrêté du 2 Avril 1941, paru au J. O. A. du 15 Août).

Ainsi que nous l'avons déjà indiqué, la création de cette attestation avait pour objet de freiner la hausse des salaires au Maroc au printemps de l'année 1941.

Enfin, rappelons qu'il est d'usage dans certaines entreprises de faire signer au travailleur qui quitte l'établissement « un reçu pour solde de tout compte ». En l'absence de jurisprudence marocaine sur ce point, nous nous bornerons à citer quelques arrêts récents de la Cour de Cassation, non sans rappeler la tendance actuelle de la jurisprudence française. Celle-ci considère que le reçu pour solde de tout compte constitue un accord qui fait la loi des parties et a un caractère libératoire (Cass. Soc., 27 mars 1941. Aff. Sté Lacour-Gayet contre Deck) ; toutefois, cet accord ne peut prévaloir sur la clause expresse d'une convention collective garantissant à un employé un minimum de salaires (Cass. Soc., 20 avril 1939 - Aff. Braun contre Courtin, Quest. Prud. 1939, p. 853 ; Cass. Soc., 15 février 1940 - Aff. Avignian contre Margariam-Quest. Prud. 1940, p. 201). En outre, si la jurisprudence interdit la renonciation anticipée du salarié à un droit éventuel, elle autorise les accords amiables qui peuvent intervenir postérieurement à la rupture du contrat sur les droits que cette rupture peut faire naître au profit de l'une ou l'autre des parties (1).

(1) Voir « Du caractère libératoire du reçu pour solde » in Quest. Prud. Mai 1941.

Voici quelques arrêts récents de la Cour de Cassation :

a) Le reçu délivré « pour solde », notamment « à titre d'indemnité de départ », est inopérant pour empêcher l'employé d'agir en justice pour établir réparation du préjudice subi par la résiliation du contrat. (Cass. Soc. 9 février 1939. Aff. Sté Worth contre Lécrivain) Quest. Prud. 1929, page 852.

b) Les règles déterminées par une convention collective ne sont pas matière à transaction ; il s'ensuit que l'employé est recevable à réclamer le salaire minimum prévu par la convention collective, même s'il a délivré un reçu pour solde de tout compte, une transaction de cette nature étant, en matière de convention collective, radicalement nulle comme contraire à l'ordre public. (Cass. Soc. 20 avril 1939. Aff. Braun contre Court). Quest. Prud. 1939, page 853.

c) Un salarié qui a donné à son employeur, après rupture du contrat de travail, un reçu portant la mention « pour solde tous comptes, indemnités et prétentions », ne peut ensuite réclamer l'indemnité de congé payé qui lui est due en vertu d'une convention collective (Trib. Civ. Seine 5e Ch. 9 décembre 1939. Aff. Sté Mécanique Générale contre Maîtrejean). Quest. Prud. Année 1940, page 110.

d) En sens contraire : Un reçu pour solde tous comptes signé par un ouvrier le jour de son congédiement ne libère pas l'employeur de toutes dettes et spécialement d'un supplément de salaire qui est réclamé par l'ouvrier en raison d'une convention collective. (Cass. Ch. Soc. 15 février 1940. Aff. Aviguian contre Margarian). Quest. Prud. 1940, page 200.

DE QUELQUES PARTICULARITES RELATIVES A LA RESILIATION

1° Afin de prévenir les agissements de certains ouvriers agricoles, un dahir en date du 4 janvier 1929 (1) — inspiré du décret beylical du 17 mars 1920 qui réglemente la même question en Tunisie — a décidé que quiconque ayant reçu des avances en deniers à valoir sur des travaux agricoles se refusera, sans motifs légitimes et sans justifier du remboursement des avances reçues, à exécuter ces travaux ou les abandonnera en cours d'exécution, sera puni d'un emprisonnement de quinze jours à six mois et d'une amende qui ne saurait être inférieure au montant des avances reçues ni supérieure à 100 francs.

Dans la pratique, ce dahir a reçu une application très restreinte.

2° Nous ne dirons rien dans ce chapitre des questions ci-après indiquées qui feront l'objet d'études particulières au Titre IV, relatif à l'Organisation du Travail : a) rupture de contrat par les salariés rappelés sous les drapeaux ; b) limitation à la liberté de débauchage, en application des dahirs des 7 mai et 31 octobre 1940. Il en sera de même de la suspension du contrat de travail par la femme enceinte, qui sera étudiée au titre III. (Réglementation du travail), chapitre II (travail des femmes et des enfants).

3° Par contre, il convient de mentionner ici les conséquences de la grève quant au contrat de travail. Ce dernier est-il rompu ou suspendu ?

La jurisprudence marocaine relative à cette question est très pauvre, et conclut dans le sens de la rupture du contrat (2). Toutefois, il s'agit là de rares décisions isolées qui ne manqueraient certainement pas de s'effacer, s'il était nécessaire, devant la tendance nouvelle de la jurisprudence française qui estime que la grève, par elle-même, ne rompt pas le contrat individuel de travail (3).

4° Signalons, également, qu'en droit marocain comme en droit français, serait nulle la convention par laquelle un salarié pren-

(1) B.O. N° 848 du 22 janvier 1929. Modifié par le dahir du 26 octobre 1934 (B.O. N° 1155 du 14 décembre 1934).

(2) Une grève, qui est le fait exclusif du personnel, constitue une rupture caractérisée du contrat de travail. L'ouvrier, qui use ainsi de son droit de résiliation, ne saurait exiger de son patron, qui refuse de le reprendre, l'envoi d'un préavis et ne peut avoir droit à une indemnité quelconque de brusque congédiement. (Chocolaterie du Maroc contre Thérèse Bitton. Trib. 1re Inst. de Casablanca 12 avril 1937. Penant, Juillet 1938, avec une note importante concluant dans le même sens).

(3) « La cessation collective du travail, dans la mesure où elle constitue une inexécution fautive des contrats individuels de travail de la part des salariés, peut autoriser l'employeur à prendre contre tout ou partie de ces ouvriers des sanctions susceptibles d'aller jusqu'au licenciement sans préavis ni indemnité.

« Mais elle ne saurait par elle-même entraîner la rupture des contrats individuels de travail, en l'absence de toute volonté expresse ou implicite des salariés d'abandonner définitivement leurs emplois ». Décision de la Cour Supérieure d'Arbitrage du 19 mai 1939 N° 1188, avec de remarquables conclusions de M. Pierre Laroque, commissaire du gouvernement.

Voir également l'arrêt du 17 novembre 1938 de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, in « Droit Social » Mai 1939, p. 199 à 204. Cf. de même l'arrêt du 17 novembre 1938 de la Cour de Cassation, in « Droit Social » de février 1939, avec une note importante.

drait l'engagement de ne jamais travailler dans une entreprise similaire et en aucun lieu. Pour être valable, la clause de non rétablissement doit être limitée dans le temps et dans l'espace. Il appartient au juge d'apprécier si cette limitation est suffisante (1). A noter un jugement du Tribunal de Paix de Casablanca, en date du 21 décembre 1937 (G.T.M., 9 avril 1938), décidant que lorsque le contrat de travail a été rompu par le fait de l'employeur, celui-ci n'est pas fondé à exiger de son ex-employé le respect de la clause d'interdiction de rétablissement.

5° Enfin, rappelons que souvent la clause de non rétablissement est accompagnée d'une clause pénale, ce qui est parfois une erreur, car l'intéressé pourra avoir plus d'intérêt à payer l'indemnité prévue par cette clause qu'à exécuter le contrat. Aussi a-t-on tendance à stipuler, en outre, que la partie défaillante sera soumise au paiement d'une astreinte. La clause pénale peut d'ailleurs être insérée dans des contrats ne comportant pas de clause de non rétablissement.

L'article 1219-1° du Code Civil définit la clause pénale, « la compensation des dommages et intérêts que le créancier souffre de l'inexécution principale » (2).

Le droit marocain est muet à son sujet. Toutefois, aux termes de l'article 230 C.O.C., « les obligations contractuelles valablement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites, et ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou dans les cas prévus par la loi ». On peut donc, à bon droit, estimer que la clause pénale est licite. C'est d'ailleurs dans ce sens qu'a statué la Cour d'Appel de Rabat (3).

---

(1) Est valable, lorsqu'il est limité quant au temps et au lieu, l'engagement d'un employé de ne pas s'intéresser, en cas de congédiement, à une maison concurrente de son ancien employeur (Trib. 1re Inst. Casablanca, 23 mars 1937. Aff. Boutet contre Picon, G.T.M. 22 mai 1937).

(2) Sur la clause pénale, voir les articles 1152 et 1226 à 1231 du Code Civil.

(3) « Le principe de la liberté des conventions posé par l'article 230 C.O.C. rend licite une clause pénale par laquelle les parties fixent d'avance les dommages-intérêts à payer par l'une d'elles en cas d'inexécution du contrat. L'absence de toute disposition du dahir (des obligations et contrats) à cet égard ne signifie pas prohibition ». (Arrêt Rabat 20 octobre 1926, R.A.C.A. 1927, p. 52. Cité par les « Codes marocains annotés » par M. Maurice Morère, Casablanca 1934. Dans le même recueil, voir également la jurisprudence sous article 254 C.O.C.).

TITRE II

RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE I

DUREE DU TRAVAIL

Section 1 : LA DUREE DU TRAVAIL

Le Maroc n'a bénéficié qu'en 1936 d'une réglementation générale de la durée du travail. Cette abstention peut se justifier par le fait qu'étant un pays neuf, il avait besoin de toutes ses ressources, notamment en main-d'œuvre.

Toutefois, si ce fait est exact, il ne suffit à lui seul à expliquer cette absence de réglementation dans un domaine où s'applique si souvent cette parole de Lacordaire : « Entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit ». Dans sa thèse (1), M. Bouy a rappelé, pour les combattre, tous les arguments qui avaient été avancés contre l'introduction de la loi de 8 heures au Maroc. Nous ne les reproduirons pas, étant donné qu'on les retrouve sous toutes les latitudes. Simplement, disons qu'au Maroc, il y a quelques années, on agitait le spectre de l'Acte d'Algésiras, et une administration du Protectorat déclarait même, en 1924, que la réglementation de la durée du travail serait « une atteinte portée au principe de la liberté économique posé par les traités ».

Aussi, un dahir en date du 13 juillet 1926 s'était-il borné à limiter à 10 heures la durée du travail des femmes et des enfants de moins de 16 ans, étant bien entendu, d'ailleurs, que des dérogations pouvaient être accordées sous certaines conditions.

Cependant, quelques patrons français, animés d'un esprit réaliste et d'un sens social réel, s'étaient rendus compte qu'il leur deviendrait chaque jour plus difficile de lutter contre la concurrence déloyale que leur faisaient certains employeurs, particulièrement habiles dans l'art d'exploiter les travailleurs en les faisant travailler toujours plus longtemps, pour un même salaire. C'est pourquoi, dès 1935, la Chambre Syndicale des entrepreneurs, agissant sous l'impulsion d'un de ses membres à l'esprit social très développé, M. Baille, actuel président de la Chambre de Commerce

(1) Bouy, op. cit. p. 112, ss.

et d'Industrie de Casablanca, avait proposé de limiter à 9 heures la durée de la journée de travail.

Mais il fallut attendre les événements de juin 1936 pour voir apparaître une réglementation générale de la durée du travail au Maroc. Cette réglementation peut être caractérisée ainsi : elle est moins « avancée » qu'en France, en Algérie (1) ou en Tunisie (2), puisqu'il est simplement prévu que la durée du travail ne peut excéder soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine ,soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine: d'autre part, elle est moins complexe, du fait de l'industrialisation relativement faible du pays. Enfin, actuellement, le Maroc ne connaît que sous une forme atténuée les effets des réglementaitons tentées par l'Etat français (3).

(1) *Algérie.* — La loi du 21 juin 1936, instituant la semaine de quarante heures, était applicable à l'Algérie. Un grand nombre d'arrêtés ont déterminé les conditions de son application. D'autre décrets, datant de 1938 et 1939, ont modifié la loi du 21 juin 1936 et l'ont adaptée aux circonstances. Il n'entre pas dans le cadre de notre travail d'en donner la liste complète. Nous nous bornerons à rappeler :

a) que la semaine de 40 heures est applicable dans les industries pour lesquelles il a été pris un décret d'application ;

b) que l'organisation du travail par relais et par roulement est autorisée de plein droit, sous réserve des modalités de contrôle fixées par l'Inspecteur du Travail (décret du 1er septembre 1939) ;

c) que la récupération des heures perdues est prévue par le décret du 24 mai 1938 modifié par le décret du 31 décembre 1938 ;

d) que les heures supplémentaires sont réglementées par la loi du 13 août 1940 ;

e) qu'un décret du 18 juillet 1941 (J.O. 4 août) a étendu à l'Algérie les dispositions de la loi du 25 mars relatives à la durée du travail (cf. analyse de cette loi dans la note (3) ci-dessous. La loi du 25 mars 1941 a été publiée au J.O.A. du 22 août 1941.

(2) *Tunisie.* — Un décret beylical du 4 août 1936 (J.O.T. 7 août) a institué la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux, un décret beylical du 4 août 1938 (J.O.T. 21 août) fixant les modalités de récupération des heures perdues et la procédure d'autorisation des heures supplémentaires pour surcroît de travail. Ce régime s'applique dans les industries ci-après énumérées : bâtiment, commerce de gros et détail, bois, métallurgie, produits chimiques, banques, assurances, cuirs et peaux, meunerie, livre, pharmacie, distillerie, transports publics, énergie électrique.

Dans les autres entreprises, continue à s'appliquer la semaine de 48 heures, qui est réglementée par les textes ci-après :

Décret beylical du 11 décembre 1936 (J.O.T. 11 décembre) modifiant le décret beylical du 15 juin 1910 réglementant le travail dans les établissements industriels et commerciaux, et décret complémentaire du 4 février 1937 (J.O.T. 5 février). Citons encore un arrêté du 21 mai 1938 (J.O.T. 4 juin) du Directeur des Travaux Publics relatif à l'application de la journée de 8 heures dans les mines et carrières de phosphate de chaux. Toutefois, et le décret beylical du 20 novembre 1939 n'ayant pas été abrogé, il est toujours possible de prolonger de plein droit la durée du travail jusqu'à 60 heures par semaine.

Pour terminer, notons que, dès l'origine, la semaine de 40 heures a été appliquée en Tunisie avec beaucoup plus de souplesse qu'en France ou en Algérie. (Sous réserve d'accord entre syndicats patronaux et ouvriers,, possibilité de répartir au mieux le travail sur toute l'année, à condition que sa durée n'excède pas 2080 heures dans cette période ; facilités quant à la récupération des heures perdues, etc...).

(3) Rappelons qu'en France (et aussi en Algérie) la durée légale du travail reste fixée à 40 heures de travail effectif par semaine, même en ce qui concerne les employés payés au mois des entreprises à caractère commercial et le personnel administratif payé au mois des entreprises à caractère industriel. Restent en vigueur :

a) les dérogations instituées par les décrets d'application ;

b) la récupération des interruptions collectives de travail, le cumul des heures effectuées à ce titre et des heures supplémentaires restant possible ;

c) la récupération sans rémunération des journées de congé annuel accordé en sus du congé légal ;

La réglementation actuelle de la durée du travail au Maroc a fait l'objet d'un dahir en date du 18 juin 1936 (1) et d'un arrêté viziriel d'application en date du 15 mars 1937 (2). D'autre part, un arrêté viziriel du 4 juillet 1940 (3) abrogeant le dahir du 23 septembre 1939, relatif aux dispositions spéciales autorisées pendant la durée des hostilités, dispose que, après autorisation du Secrétaire général du Protectorat, la durée du travail pourra, dans les entreprises industrielles travaillant pour les besoins économiques du pays et assujetties au dahir précité du 18 juin 1936, être portée à plus de huit heures par jour ou de quarante-huit heures par semaine, sans pouvoir cependant dépasser dix heures par jour ou soixante heures par semaine. Enfin, les textes ci-dessus visés ne sont applicables à telles ou telles entreprises que si des arrêtés d'application ont été pris expressément en ce qui les concerne (Dahir du 18 juin 1936, article 2). Il convient donc, avant toutes choses, de s'assurer si une entreprise considérée a fait l'objet d'un arrêté d'application (4).

Rappelons, pour mémoire, qu'un arrêté du 10 novembre 1941 (B.O. 14 novembre) du Directeur des communications, de la production industrielle et du travail a modifié les heures de travail dans les administrations publiques et les établissements industriels et commerciaux pendant la période du 15 novembre 1941 au 28 février 1942.

Cet arrêté avait pour but de réduire la consommation de l'éclairage et du chauffage dans les locaux non affectés à usage d'habitation.

Signalons, enfin, qu'un dahir du 17 août 1936, complétant l'annexe 1 du dahir du 31 mars 1919 formant Code de Commerce maritime, réglemente la durée du travail des marins.

---

d) l'autorisation pour les employeurs d'organiser le travail par relai ou par roulement.

Toutefois, trois lois importantes sont venues aménager les dispositions de base rappelées ci-dessus :

a) La loi du 13 août 1940 (J.O. du 15 août) permet aux Préfets de fixer par arrêté une limitation de la durée du travail inférieure à la durée légale, sous réserve de l'intervention du Ministre du Travail (ou du Gouverneur général en Algérie).

b) La loi du 11 février 1941 (J.O. du 30 mars) accorde aux Préfets le droit d'imposer aux entreprises le travail par roulement.

c) Aux termes de la loi du 25 mars 1941 (J.O. du 26 mars), le Ministre du Travail se réserve le droit de porter, par arrêté, de 40 heures à 48 heures, la durée légale hebdomadaire du travail, dans certaines régions et professions, et pour certaines catégories de travaux ; toutefois, quand la durée du travail aura été augmentée, les salaires seront majorés proportionnellement.

A propos de ces lois, il importe de faire deux remarques importantes : la loi du 13 août 1940 accorde aux Préfets un pouvoir très étendu, puisque, dans le cadre des principes posés par la loi, ils doivent fixer eux-mêmes les modalités d'application (dans la législation sociale française, il n'y a qu'un précédent : celui des dérogations en matière de repos hebdomadaire). Quant à la loi du 25 mars 1941, elle accorde le pouvoir législatif au Ministre du Travail.

(1) B.O. N° 1234 du 19 juin. Ce texte a été modifié par le dahir du 8 juin 1937 (B.O. N° 1286 du 18 juin) et celui du 2 juin 1938 (B.O. N° 1400 du 25 août).

(2) L'Arrêté viziriel du 15 mars 1937 (B.O. N° 1277 du 16 avril) a été modifié par les arrêtés viziriels du 19 juillet 1937 (B.O. N° 1292 du 30 juillet), du 29 septembre 1938 (B.O. N° 1365 du 23 décembre), du 22 novembre 1939 (B.O. N° 1414 du 1er décembre) et du 19 janvier 1940 (B.O. N° 1425 du 16 février).

(3) B.O. N° 1446 du 22 juillet 1940. Remarquons, en passant, qu'en l'occurence un arrêté viziriel abroge les dispositions d'un dahir.

(4) Nous donnons en annexe à la présente étude, la liste des Arrêtés d'application qui ont été pris à ce jour.

Passons maintenant à l'étude du dahir du 18 juin 1936.

Ce dahir s'inspire étroitement de la loi du 25 avril 1919 sur la journée de 8 heures et peu de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures. Certes, celle-ci est postérieure de trois jours, mais ses dispositions essentielles étaient connues des milieux compétents marocains depuis un certain temps déjà. Nous pensons simplement que le Gouvernement du Protectorat a agi délibérément en devançant la publication de la loi française par la promulgation d'un texte spécifiquement marocain. On ne peut l'en blâmer, une réduction de la durée du travail comparable à celle de la France ne se justifiant nullement au Maroc où le rythme de la vie est moins rapide que dans la Métropole et où les habitudes de travail sont moins soutenues.

Aux termes de l'article premier, dans les établissements industriels et commerciaux ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, la durée du travail effectif des ouvriers ou employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge, ne peut excéder soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine.

Remarquons qu'à l'encontre de la loi de 1936, les établissements artisanaux et corporatifs ne sont pas visés, non plus que les établissements publics hospitaliers ou de bienfaisance. Bien entendu, ce dahir laisse en dehors de son application les professions libérales, l'agriculture et le travail domestique. Nous n'insisterons pas sur le critérium admis ou à admettre quant à la détermination des personnes protégées, nous bornant à renvoyer le lecteur, sur cette question, aux manuels classiques de législation industrielle. Rappelons seulement que la femme, les enfants, les pupilles et les associés ne sont pas protégés par le dahir qui s'étend, par contre, au personnel domestique des hôtels et restaurants. Notons, enfin, que la loi de 1936 dispose simplement que « la durée du travail effectif ne peut excéder 40 heures par semaine », alors que le dahir précité, comme la loi de 1919, précise, avec plus de souplesse, que la durée du travail ne peut excéder soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine (1). Cette souplesse se retrouve dans l'article 3, dont les 4° et 5° alinéas sont ainsi libellés :

« *Article* 3. — Des arrêtés viziriels détermineront notamment :

« 4° Les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement ou pour certaines catégories d'agents dont le travail est essentiellement intermittent ;

« 5° Les dérogations temporaires qu'il y aura lieu d'admettre

(1) Toutefois, la durée quotidienne du travail des ouvriers et des employés dans les travaux des mines et des carrières, ainsi que dans les recherches de mines, ne peut excéder 8 heures, tant pour les ouvriers de l'intérieur que pour ceux occupés à l'extérieur des exploitations (Dahir du 18 juin 1936. Art. 4 et 5).

pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroîts de travail extraordinaires, à des nécessités nationales ou à des accidents survenus ou imminents » (1).

On sait, par contre, que la loi de 1936 ne prévoit pas de dérogation, le rapporteur ayant, un peu rapidement, déclarfé au Parlement que « la possibilité des dérogations conduit fatalement à l'abus des dérogations ».

Le texte primitif de l'article 2 précisait que des arrêtés viziriels, pris après avis de commissions tripartites, détermineraient pour l'ensemble du territoire du Protectorat ou pour une région les délais et conditions d'application de cette réglementation. Un arrêté viziriel du 25 juillet 1936 concernant l'application de ce dahir, dans ses articles 4 et 11, subdéléguait les chefs de région ou de territoire dans l'application et la réglementation de la durée des heures de travail. Dans une affaire qui fit un grand bruit (2) le Tribunal de Première Instance de Rabat, statuant en matière correctionnelle, déclara illégal l'arrêté du chef du territoire et, annulant la citation, renvoya les prévenus des fins de la poursuite. Le Ministère public intenta un recours en Cassation (3). Sans en attendre le résultat, et doutant de son droit, l'Administration promulgua, moins de quinze jours après, le dahir du 8 juin 1937 aux termes duquel les arrêtés viziriels peuvent habiliter, pour assurer leur exécution totale ou partielle, les autorités administratives qu'ils désigneront à cet effet. Le moins que l'on puisse dire est que cette volte-face est un peu déconcertante. Certes, l'Administration tenait

---

(1) Les dérogations permanentes font l'objet de l'article 10 de l'Arrêté viziriel du 15 mars 1937 ; l'article 11 de ce même arrêté indique les dérogations temporaires possibles.

(2) Trib. 1re Inst. Rabat 28 mai 1937, Aff. Marchi Vito et Michèle Penant Juillet 1938. Voir également : Trib. 1re Inst. Rabat 28 mai 1937. Aff. Garziano contre M.P. G.T.M. 10 juillet 1937 ; Trib. Paix Rabat 3 juin 1937, Aff. M.P. contre Domec.

Sur cette question on lira avec intérêt un important article de M. Paul Decroux : « Le pouvoir réglementaire du Chef de Région au Maroc » (G.T.M. 4 septembre 1937). L'auteur estime que, même en l'absence d'une disposition particulière, le chef de région avait le pouvoir de déterminer les modalités d'application da la réglementation relative à la durée du travail. Sa thèse s'appuie sur deux considérations. D'une part, le chef de région est actuellement non seulement une autorité de contrôle, mais encore une autorité chérifienne (Il arrête et homologue les arrêts des pachas ; comme tuteur des municipalités il approuve certaines adjudications). Le Grand Vizir peut donc confier au chef de région le soin d'assurer l'exécution de telles ou telles mesures. D'autre part, le droit administratif local n'interdit pas cette subdélégation, et le droit adminisratif français l'autorise. Au surplus, le dahir de 1936 est rédigé dans les mêmes termes que les lois françaises de 1919 et 1936.

Il ne nous est pas possible de nous rallier à cette thèse, l'Arrêté résidentiel du 19 septembre 1940 (article 4) ayant précisé que les chefs de Région exercent le contrôle politique et administratif, en qualité de représentant du Résident général dans la région, responsable vis-à-vis de lui. Toutefois nous reconnaissons volontiers qu'en fait le chef de région a non seulement un pouvoir de contrôle, mais encore un pouvoir d'administration directe. Il tend de plus en plus à jouer le rôle d'un préfet. Dans ce sens : *La fonction de Contrôleur civil dans le Maroc moderne*, par. C. Chauvel, in Penant. Novembre 1939.

Quoi qu'il en soit, il convient de s'élever contre la façon d'agir de l'Administration qui donne effet rétroactif au dahir du 8 juin 1937. Elle a estimé que les arrêtés des chefs de région étaient illégaux — puisqu'un nouveau texte a été nécessaire pour les faire appliquer — et cependant elle n'hésite pas à les faire sanctionner, au mépris du principe fondamental de la légalité des délits et des peines, rappelé par l'article 4 du Code pénal français en vigueur au Maroc par application du dahir sur l'organisation judiciaire.

(3) La Cour de cassation n'a pas rendu d'arrêt dans cette affaire.

avant tout à ce que la loi fut appliquée partout où avaient été pris des arrêtés par les chefs de région ou de territoire. Toutefois, il faut bien reconnaître que ce but pouvait être atteint sans l'intervention de ce malheureux dahir du 18 juin 1937, qui emporte effet rétroactif au 1er août 1936.

S'inspirant de la technique de la loi de 1919, dont l'application était subordonnée à la promulgation de règlements d'administration publique, l'article 3 du dahir dispose que des arrêtés viziriels détermineront notamment : la répartition des heures de travail, les délais d'application, les dérogations permanentes et temporaires et les mesures de contrôle.

A la demande des trois quarts au moins des patrons d'une même profession, d'une part, et des ouvriers ou employés, d'autre part, des établissements appartenant à une même circonscription ou localité, le secrétaire général du Protectorat pourra ordonner l'ouverture et la fermeture de tous les établissements suivant un horaire uniforme.

A l'exemple de la loi de 1936, le dahir précise que ces dispositions ne portent pas atteinte aux conventions ou usages fixant, pour la journée normale, une durée inférieure à la durée déterminée par la loi; d'autre part, la réduction des heures de travail qu'entraînera l'application de la nouvelle réglementation ne peut, en aucun cas, être une cause déterminante de la réduction des salaires : toute stipulation contraire est nulle et de nul effet.

Les infractions aux dispositions du dahir, et des arrêtés pris pour exécution (1) sont de la compétence des juridictions françaises, sauf si elles ont été relevées dans des professions, industries ou commerces exercés par des sujets marocains dans le cadre de leurs institutions corporatives traditionnelles, avec le concours d'un personnel exclusivement marocain.

Nous ne nous attarderons pas à étudier l'arrêté viziriel du 15 mars 1937, déterminant les conditions générales d'application du dahir du 18 juin 1936. Il s'agit là de dispositions réglementaires inspirées des textes similaires de la Métropole. Tel est le cas, notamment, de l'article 5 (modifié par l'arrêté viziriel du 29 septembre 1938), relatif à la récupération des heures de travail perdues par suite d'interruption collective du travail, qui est directement inspiré du décret du 24 mai 1938. Retenons simplement que l'organisation du travail par relais ou par roulement est interdite : toutefois, lorsqu'elle est justifiée par des raisons techniques, elle peut être autorisée soit par arrêté viziriel, soit par arrêté du Chef du Service du Travail. Notons que ces exceptions sont peu nombreuses. (Bâtiments et Travaux Publics, par exemple.)

La question des heures supplémentaires est traitée d'une façon très succincte dans l'arrêté viziriel du 5 mars 1937, et dans les autres arrêtés viziriels pris pour l'application du dahir de 1936.

Aux termes de l'article 13 de l'arrêté viziriel du 5 mars 1937,

(1) Cette disposition a été introduite dans les articles 10 et 11 par le dahir du 8 juin 1937. Elle avait été simplement omise dans la rédaction du texte de 1936 !

sont considérées comme heures supplémentaires et majorées, les heures de travail pendant lesquelles ont été exécutés : soit des travaux dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale ou d'un service public, sur un ordre du Gouvernement constatant la nécessité de la dérogation, soit des travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (surcroît extraordinaire de travail, inventaires). Dans le premier cas, on se réfère aux usages en vigueur pour connaître la majoration applicable; dans le second cas, il en est de même, sauf en cas d'accord entre les parties, étant précisé qu'en aucun cas la majoration ne peut être inférieure à 25 %. Bien entendu, ces dispositions générales ne sont applicables qu'en l'absence de dispositions spéciales dans les arrêtés viziriels particuliers visés ci-dessus.

Précisons, au surplus, que l'arrêté viziriel du 1er décembre 1941 (B.O. 19 décembre) suspend jusqu'à nouvel ordre les majorations pour heures supplémentaires. Toutefois, si un employeur vient à réduire, sans y avoir été préalablement autorisé par l'inspecteur du travail, le nombre de ses salariés, le directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail pourra, sur avis conforme du Chef de Région, leur retirer le bénéfice des dispositions de cet arrêté viziriel.

La durée du travail des femmes et des enfants sera étudiée dans le chapitre consacré à cette catégorie spéciale de travailleurs. Il en sera de même du travail de nuit. Quant à la durée du travail dans les mines, elle fera l'objet d'une mention dans le chapitre relatif aux mesures d'hygiène et de sécurité.

Pour terminer, n'hésitons pas à reconnaître que la législation marocaine relative à la durée du travail a été conçue avec réalisme et appliquée avec souplesse. Evidemment, bien des abus ont été commis et sont commis chaque jour. Nous pensons d'ailleurs qu'ils seraient moins nombreux si les inspecteurs du travail étaient, eux, plus nombreux. Par contre, cette réglementation, tout en améliorant la condition des travailleurs, n'a pas nui au développement économique du pays. Est-il plus bel éloge ?

Nous estimons, cependant, qu'il y aurait intérêt à augmenter sur ce point le pouvoir des chefs de région afin de leur permettre d'adapter la législation aux nécessités de l'heure. Il faut que le Chef de Région puisse réduire la durée du travail, si cela est nécessaire, pour limiter le chômage; il faut, au contraire, qu'il puisse l'accroître si cela est indispensable pour augmenter la production; il faut, enfin, qu'il puisse fixer des limites en vue de garantir la santé physique et morale des travailleurs.

Dans ce domaine, comme dans tous les autres, nous en revenons à notre principe : éviter de faire appliquer des formules trop générales, trop uniformes, trop rigides ; poser au contraire quelques principes essentiels à la base et laisser aux chefs le soin d'appliquer et de faire appliquer.

ANNEXE

Liste des Arrêtés viziriels d'application pris en exécution de l'article 2 du Dahir du 18 juin 1936 portant réglementation de la durée du travail

1° Bâtiments et Travaux Publics (A. V. du 25 juillet 1936, B. O. du 31 juillet, modifié par l'A. V. susvisé du 22 Nov. 1939).

2° Entreprises d'énergie électrique et de distribution d'eau (A. V. du 6 août 1936, B. O. du 7 août).

3° Banques et établissements de crédit (A. V. du 8 mars 1938, B. O. du 15 avril).

4° Transports urbains (A. V. du 17 août 1936, B. O. du 21 août).

5° Transports sur route (A. V. du 7 septembre 1936, B. O. du 11 septembre).

6° Mines (A. V. du 17 août 1936, B. O. des 21 août et 11 septembre).

7° Navigation maritime (A.V. du 17 août 1936, B.O. du 21 août).

8° Ports (A. V. du 22 août 1936, B. O. du 28 août).

9° Chemins de fer (A.V. du 22 août 1936, B.O. du 28 août).

10° Industrie du Livre (A. V. du 29 septembre 1936, B. O. du 9 octobre).

11° Salons de coiffure (A. V. du 19 novembre 1936, B. O. du 4 décembre, modifié par l'A. V. susvisé du 22 novembre 1939).

12° Pharmacie (A. V. du 23 décembre 1936, B. O. du 25 décembre 1936 et 22 janvier 1937).

13° Industrie du sucre (A.V. du 8 février 1937, B.O. du 19 février).

14° Métallurgie A.V. du 15 avril 1937, B.O. du 23 avril, modifié par l'A.V. susvisé du 22 novembre 1939).

15° Commerce de gros et demi-gros (A. V. du 8 mai 1937, B. O. du 21 mai).

16° Agences, bureaux, services administratifs privés (A. V. du 20 mai 1937. B. O. du 21 mai).

17° Industrie du bois et ameublement (A.V. du 20 mai 1937, B.O. du 21 août modifié par l'A. V. susvisé du 22 nov. 1939).

18° Vêtements, étoffes, chapelleries, blanchisseries (A. V. du 8 juin 1937, B. O. du 2 juillet).

19° Fabriques de chaux, plâtre, ciment, briquetterie, céramique, poterie (A. V. du 1er juillet 1937, B. O. du 30 juillet).

20° Distillerie (A. V. du 20 juillet 1937, B. O. du 30 juillet).

21° Commerce de détail à Rabat (A. V. du 20 juillet 1937, B. O. du 30 juillet).

22° Commerce de détail à Casablanca (A. V. du 20 juillet 1937, B. O. du 30 juillet).

23° Commerce de détail à Oujda (A. V. du 28 janvier 1938, B. O. du 11 mars).

24° Commerce de détail à Meknès (A. V. du 19 mai 1938, B. O. du 15 juillet).

25° Commerce de détail à Fès (A. V. du 19 mai 1938, B. O. du 15 juillet).

26° Commerce de détail à Port-Lyautey (A. V. du 28 juin 1938, B. O. du 12 août).

27° Commerce de détail à Marrakech (A. V. du 20 janvier 1939 B. O. du 17 mars).

28° Meunerie et pâtes alimentaires (A.V. du 13 nov. 1937, B.O. du 19 nov.)

29° Cuirs et peaux (A. V. du 3 janvier 1938, B. O. du 4 février).

30° Biscuiterie, chocolaterie, confiserie (A. V. du 25 février 1938, B. O. du 8 avril).

31° Industries chimiques (A. V. du 18 mai 1938, B. O. du 22 juillet).

32° Papiers et carton (A. V. du 8 juin 1938, B. O. du 29 juillet).

33° Verreries (A. V. du 2 juin 1938, B. O. du 19 août).

34° Crin végétal (A. V. du 26 déc. 1938, B. O .du 3 fév. 1939).

35° Industries textiles (A. V. du 28 déc. 1938, B. O. du 3 fév. 1939).

Section 2 : LE REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire est réglementé par le dahir du 18 décembre 1930 (1) modifié par le dahir du 1er septembre 1937 (2), complété par l'arrêté viziriel du 8 mai 1931 (3) et précisé par deux autres arrêtés viziriels (4). Ces textes se rapprochent très sensiblement du Code du travail, Livre II, articles 33 et suivants (5).

L'article premier du dahir du 18 décembre 1930 dispose que la réglementation sur le repos hebdomadaire s'applique au personnel des bureaux, ce que n'indique par l'article 30 C.T.L. II. D'autre part, alors qu'en France le repos hebdomadaire doit être donné en principe le dimanche (art. 33), au Maroc il peut être donné le vendredi (jour de la prière pour les Musulmans), le samedi (pendant lequel les Juifs se reposent), le dimanche ou le jour de souk (art. 4).

En ce qui concerne le repos par roulement, l'article 5 du dahir reproduit les exceptions prévues en sa faveur à l'article 33 C.T.L. II (6). Sont donc admis à donner le repos par roulement les établissements appartenant aux catégories suivantes :

1° Fabriques de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;

2° Hôtels, restaurants, brasseries, débits de boissons et casse-croûtes ;

3° Débits de tabac et magasins de fleurs naturelles ;

4° Hôpitaux, hospices, lazarets, asiles, maisons de retraite et d'aliénés ;

5° Etablissements de bains ;

6° Entreprises de journaux d'informations et de spectacles, musées et expositions, auditions de T.S.F. ;

7° Entreprises de location de livres, de chaises, de moyens de locomotion ;

---

(1) B.O. N° 948 du 26 décembre 1930.

(2) B.O. N° 1299 du 17 septembre 1937.

(3) B.O. N° 973 du 19 juin 1931. Ce texte a été modifié par l'A.V. du 19 avril 1933 (B.O. N° 1074 du 26 mai 1933 avec un erratum au B.O. N° 986 du 9 octobre 1931).

(4) A.V. du 8 mai 1931 (B.O. N° 973 du 19 juin 1931) déterminant, en ce qui concerne les spécialistes occupés dans les usines à service continu ou à l'impression des journaux quotidiens, les dérogations aux règles générales sur le repos hebdomadaire. A.V. du 8 mai 1931 (B.O. N° 973 du 19 juin 1931) déterminant la nomenclature des établissements admis à suspendre le repos hebdomadaire (Arrêté viziriel de la même date, complétant la nomenclature des établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement).

(5) L'Algérie suit les mêmes règles que la France en ce qui concerne le repos hebdomadaire. Il en est de même en Tunisie, ce dernier pays admettant, toutefois, la possibilité d'accorder le repos hebdomadaire le vendredi, le samedi ou le dimanche. Possibilité de fermeture obligatoire des établissements à la demande des employeurs et des salariés. (Décret beylical du 20 avril 1931 (J.O.T. 7 mai) sur le repos hebdomadaire ; décret beylical du 27 septembre 1939 (J.O.T. 7 novembre) modifiant l'art. 14 du décret du 20 avril 1931).

On sait qu'en Egypte le repos hebdomadaire est accordé le vendredi dans les administrations et services publics (cf. « Année Sociale » 1939-1940, p. 90 B.I.T. ; et *La Législation du travail en Egypte*, par Azizal Maraghi, Paris 1937. Librairie technique et économique.

(6) Ne pas oublier que le décret français du 6 septembre 1939, qui n'a pas été abrogé, autorise de plein droit le repos hebdomadaire par roulement (Cf. à ce sujet « L'Usine », 18 décembre 1941, page 15).

8° Entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice ;

9° Entreprises de transport par terre, autres que les chemins de fer, travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations ;

10° Industries où sont mises en service des matières susceptibles d'altération très rapide ;

11° Industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.

Rappelons que l'arrêté viziriel du 8 mai 1931 (B.O. 19 juin) a énuméré les établissements admis à donner le repos par roulement en exécution des paragraphes 10° et 11° ci-dessus. Cet arrêté viziriel dispose, d'autre part, que seront admis à donner le repos par roulement les entreprises de transport par eau, ainsi que les établissements qui, fonctionnant de jour et de nuit, à l'aide d'équipes alternantes, auront suspendu, pendant douze heures consécutives au moins chaque vendredi, samedi ou dimanche, les travaux autres que ceux visés aux articles 8 et 9 du dahir du 18 décembre 1930 (cf. infra).

12° Garages d'automobiles et aéroports.

En outre, l'article 6 du dahir du 18 décembre 1930 prévoit que, après accord des deux tiers des patrons et des ouvriers dans une agglomération ou un quartier déterminé, le Secrétaire général du Protectorat pourra : 1° décider que le repos sera pris le même jour dans tous les établissements ou parties d'établissement où s'exerce cette profession ; 2° fixer pour le repos un autre jour que ceux prévus à l'article 4 ; 3° décider que le repos aura lieu : par repos simultané d'une demi-journée avec un repos compensateur d'une demi-journée par roulement, ou par groupement mensuel de plusieurs journées ; 4° ordonner que les établissements seront fermés au public pendant tout ou partie du repos.

Rappelons qu'en cas de travaux urgents, notamment pour prévenir ou réparer des accidents, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel de l'entreprise nécessaire à l'exécution des travaux, et pour celui appartenant à une autre entreprise faisant des opérations pour le compte de la première ; toutefois, un repos compensateur d'une durée égale doit être accordé aux intéressés. (D. 18 décembre 1930, art. 8).

Le repos peut être réduit à une demi-journée :

a) pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage et à la visite des transmissions, au nettoyage des locaux industriels, magasins ou bureaux, ainsi que pour les gardiens et concierges, sous réserve que tous les autres membres du personnel bénéficient du repos le même jour (art. 9) ;

b) dans les établissements de vente au détail de denrées alimentaires d'une agglomération ou d'un quartier déterminé, et après avis de l'autorité municipale ou locale de contrôle, sous réserve que ce repos ait lieu l'après-midi du vendredi, du samedi

ou du dimanche et qu'un repos compensateur d'une autre demi-journée soit accordé par roulement et par semaine (art. 10).

Le repos peut être remplacé par deux repos d'une demi-journée représentant ensemble la durée d'une journée complète de travail dans les établissements occupant moins de cinq ouvriers ou employés et admis à donner le repos par roulement (art. 11).

Les dérogations prévues par les articles 8, 9 et 11 ci-dessus analysés ne sont pas applicables aux garçons de moins de 16 ans et aux jeunes filles ou femmes de moins de 21 ans.

Signalons que dans les entreprises minières ou dans les chantiers situés à plus de vingt kilomètres d'une agglomération, les jours de repos hebdomadaires peuvent, après accord entre les chefs d'entreprise et leurs ouvriers ou employés, être groupés pour être donnés en une seule fois dans le mois.

En outre, les industries de plein air, et celles qui ne travaillent qu'à certaines époques de l'année, peuvent suspendre le repos hebdomadaire quinze fois par an, sauf, toutefois, si le chef de région a pris un arrêté fixant un horaire uniforme de travail dans la profession (D. 18 décembre 1930, Art. 16). Il en est de même dans les industries qui emploient des matières périssables, dans celles qui ont à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail (sous réserve que le travailleur puisse jouir d'au moins deux jours de repos par mois), dans les établissements soumis au contrôle de l'Etat ainsi que dans ceux où sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat et dans l'intérêt de la défense nationale. (D. 18 décembre 1930, art. 17 et 18). Notons qu'il s'agit là en réalité non de la suspension du repos hebdomadaire, mais de sa suppression pure et simple, aucune compensation n'étant prévue, pas plus en nature qu'en espèces, contrairement à ce qui existe en France.

Indiquons, par ailleurs, que l'arrêté viziriel du 4 juillet 1940 (B.O. 12 juillet) dispose que, après autorisation du Secrétaire Général du Protectorat, le repos hebdomadaire pourra être suspendu dans les entreprises industrielles travaillant pour les besoins économiques du pays.

Un arrêté viziriel en date du 8 mai 1931, réglemente le contrôle de l'application du dahir du 18 décembre 1930. Il est inspiré très étroitement du décret du 24 décembre 1906 (modifié par le décret du 13 juillet 1907), dont il reproduit les dispositions essentielles. Toutefois, il est plus complet dans l'énoncé des formalités que doit remplir l'employeur. Cela s'explique aisément si l'on tient compte que la législation marocaine est plus souple que la législation française.

Section 3 : **LES CONGES PAYES**

Au Maroc, les congés annuels payés sont réglementés par le dahir du 5 mai 1937 (1), modifié par le dahir du 23 décembre 1939 (2), et deux arrêtés d'application : arrêté du 26 mai 1937 (3) du Délégué à la Résidence Générale modifié par des arrêtés en date du 24 août 1937 (4) et du 23 décembre 1939 (5) relatif aux travailleurs à services continus, et un arrêté du 6 juillet 1937 (6) déterminant les modalités d'application au personnel qui n'est pas normalement occupé d'une façon continue ou au personnel intermittent. En outre, des « Notes explicatives » ont été heureusement publiées par M. Paul Lancre, actuellement Chef du Service du Travail.

D'autre part, des dahirs ont été promulgués pour l'application de la législation des congés payés en 1940 et 1941 : dahirs des 7 mai 1940 et 27 juillet 1941 (7), complétés par arrêtés de la même date du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du travail. Ce sont, en quelque sorte, des textes d'exception; c'est pourquoi nous les étudierons séparément à la fin du présent chapitre, non sans avoir relevé, le cas échéant, ce qui peut présenter un caractère permanent (en ce qui concerne, par exemple, les droits à congé d'un salarié, lorsque le contrat est résilié de son fait).

Comme la législation française (8) dont elle s'inspire, la législation marocaine est née des événements de juin 1936. Toutefois, alors qu'en Algérie (9) et en Tunisie (10) la législation sur les

(1) B.O. N° 1280 du 7 mai 1937.
(2) B.O. N° 1419 du 4 janvier 1940.
(3) B.O. N° 1284 du 4 juin 1937.
(4) B.O. N° 1297 du 3 septembre 1937.
(5) B.O. N° 1419 du 4 janvier 1940.
(6) B.O. N° 1290 du 16 juillet 1937.
(7) B.O. N° 1438 du 17 mai 1940 et B.O. N° 1503 du 15 août 1941.
(8) Loi du 20 juin 1936, incorporée dans le Code du travail, Livre II, sous les articles 54 f. à 54 j. Décret d'application de base du 1er août 1936, suivi d'autres décrets, circulaires et réglements d'administration publique parmi lesquels nous pouvons citer ceux du 26 septembre 1936 (relatif aux professions agricoles) et du 10 novembre 1937 (personnel des services domestiques). Parmi les décrets déterminant les modalités d'application de la loi aux travailleurs occupés de façon intermittente, citons celui du 18 janvier 1937 relatif aux ouvriers du bâtiment et des travaux publics. Plus près de nous, notons les décrets du 12 novembre 1938 et du 10 novembre 1939, titre IV, art. 20 (congé aux femmes des mobilisés), celui du 13 avril 1940 relatif aux congés en 1940, et la loi du 12 avril 1941 (J.O. du 23 avril) concernant les congés en 1941.
(9) La loi du 20 juin 1936 disposait, en son article 3, qu'elle était applicable à l'Algérie. Il en a été de même du décret du 1er août 1936. En outre, citons :
— Décret du 3 avril 1938, autorisant le cumul des congés ;
— Décret du 8 juillet 1938, instituant un congé payé dans l'agriculture ;
— Décret du 10 janvier 1939 (extension à l'Algérie du décret du 12 novembre 1938) ;
Les textes français, relatifs aux congés en 1940 et en 1941, ont été appliqués à l'Algérie.
(10) Tunisie :
— Décret du 4 août 1936 (J.O.T. du 7 août) modifié par le décret du 1er septembre 1938 (J.O.T. du 6 septembre) et le décret du 9 mars 1939 (J.O.T. 17 mars). En outre, décret du 28 juillet 1940 (J.O.T. 6 août) relatif au régime des congés en 1940.
— Enfin, arrêtés du Résident général en date du 15 juin 1937 (J.O.T. 22 juin) et du 7 juillet (J.O.T. 6 septembre),

congés a été appliquée dès l'année 1936, au Maroc cette législation n'a vu le jour qu'en 1937. Il est regrettable qu'on n'ait pas profité davantage des expériences des pays voisins pour essayer de l'adapter plus complètement aux mœurs de la population autochtone d'Afrique du Nord. A la décharge du législateur marocain, précisons, d'ailleurs, que ses collègues d'Algérie et de Tunisie n'ont pas eu plus d'imagination.

Pour ce qui est de la « jurisprudence écrite » — nous entendons par là celle qui a fait l'objet d'une publication dans les trois revues spécialisées du Protectorat — elle est pratiquement inexistante. Quant à la jurisprudence orale, elle est presque entièrement l'œuvre de M. Ruaudel, Président du Tribunal de Paix de Casablanca. Devant l'obscurité des textes, celui-ci a souvent jugé en équité beaucoup plus qu'en droit et ses jugements n'ont pas été reproduits.

Quoi qu'il en soit, étant donné les grandes ressemblances existant entre les législations française et marocaine, nous signalerons simplement les questions ayant fait l'objet de solutions différentes, et celles qui nous semblent devoir retenir notre attention pour une raison quelconque.

Notons, accessoirement, que ni la législation française, ni la législation marocaine ne définissent avec précision ce que sont les « congés payés ». Donnons cette définition empruntée au rapport présenté par le Bureau International du Travail à la 19ème session de la Conférence Internationale du Travail en 1935. « Par congé annuel des salariés, on entend un nombre préalablement déterminé de journées consécutives, autres que les jours fériés et les jours de maladie ou de convalescence, pendant lesquelles, chaque année, le salarié remplissant certaines conditions de service, interrompt son travail, tout en continuant à recevoir sa rémunération habituelle » (1).

Notre travail comprendra quatre parties :

a) Détermination du champ d'application de la législation, ce qui nous conduira à étudier les dispositions relatives au personnel à services continus, et celles qui sont communes au personnel à services continus et au personnel à services discontinus ;

b) l'indemnité de congé ;

c) dispositions spéciales aux personnels à service intermittent et à services discontinus ;

d) les congés en 1940 et 1941.

CHAMP D'APPLICATION

BENEFICIAIRES ET DEBITEURS

Le dahir du 5 mai 1937 réserve le bénéfice des congés annuels payés aux ouvriers, employés ou apprentis occupés dans une profession industrielle, commerciale ou libérale ou dans une société

(1) C.I.T. 19e section Genève 1935. Rapport V, Congés payés.

coopérative, ainsi qu'aux compagnons ou apprentis appartenant à un atelier artisanal.

A l'encontre de ce qui est prévu en France et en Algérie (1), les travailleurs agricoles et le personnel domestique au service des particuliers ne bénéficient pas de congés payés. En ce qui concerne les premiers, nous pensons qu'on aurait pu prévoir un régime spécial en faveur du personnel occupé dans une exploitation agricole et y exerçant une profession commerciale (comptable, dactylo), ou industrielle (mécanicien).

La même exclusive s'exerce à l'égard des travailleurs à domicile, que la jurisprudence marocaine considère encore comme n'étant pas liés par un contrat de louage de services (2).

Par contre, et ainsi qu'il résulte de l'article 9 du dahir précité, les indigènes — qu'ils soient au service d'employeurs européens ou de patrons indigènes — peuvent prétendre au bénéfice du dahir. Il en est de même du personnel de l'Etat chérifien ou des municipalités lorsqu'il n'est pas régi par un statut lui accordant déjà le bénéfice des congés.

Le texte primitif de l'arrêté du 26 mai 1937 stipulait (art. 2, 4e alinéa) qu'en cas de vente d'un fonds de commerce ou d'industrie, l'acquéreur était seul tenu au paiement des indemnités de congé. Cette disposition a été abrogée par l'arrêté du 23 décembre 1939. Mais le dahir du 23 décembre 1939 a complété l'article 2 du dahir du 3 mai 1937, par un huitième alinéa qui élargit considérablement le champ d'application de la loi. Celle-ci s'applique non seulement dans le cas prévu ci-dessus mais encore, dans tous les autres cas : fusion, transformation d'un fonds de commerce ou d'industrie entraînant un changement d'employeur ou la mise du fonds en société, ainsi qu'en cas de dévolution d'un fonds par succession. En outre, le législateur de 1939 a inclus ces dispositions dans le dahir, et non plus dans l'arrêté précité, afin qu'elles produisent effet non seulement au regard de l'arrêté du 28 mai 1937 mais encore de celui du 6 juillet 1937.

DUREE

Après six mois de services continu dans l'établissement, le bénéficiaire a droit à un congé d'une durée minimum de sept jours comprenant au moins six jours ouvrables. Cette durée est augmentée d'un jour de congé par mois écoulé depuis le sixième mois de service du salarié. Après douze mois de services continus,

(1) Lire à ce sujet : *Les congés payés dans l'agriculture*, par M. Gaffiot, in « Supplément économique et juridique de la revue Alégria », février 1940.

(2) La jurisprudence française avait adopté hier la même attitude. (Cf. dans ce sens : Rép. Min. Dupont J.O. 15 janvier 1937 et rép. min. Priffaterre J.O. 11 février 1937). Aujourd'hui celle-ci n'est plus possible. En effet, l'Arrêté du 13 octobre 1941 (J.O. 23 octobre), « modifiant les dispositions du code du travail relatives au salaire des ouvriers à domicile », dispose que le donneur d'ouvrage s'acquitte de ses obligations, en matière de congé payé, en versant à l'ouvrier, lors du paiement de sa rémunération, « une allocation égale à 4 % de la rémunération nette avant retenues pour assurances sociales et autres retenues légales ».

l'intéressé a droit, chaque année, à un congé minimum de quinze jours comportant au moins douze jours ouvrables (1).

Ces dispositions sont différentes de celles de l'article 54 f. C.T. L. 11 qui prévoient que le salarié a droit, après un an de services continus dans l'établissement, à un congé d'une durée minimum de quinze jours, comportant au moins douze jours ouvrables : s'il n'a que six mois de services continus, l'intéressé aura droit à un congé continu payé d'une semaine. Ainsi, en France, la durée du congé est en principe uniformément fixée à une semaine entre 6 mois et 12 mois de services continus quel que soit le nombre de ces mois de service. Toutefois, on sait que les lois des 13 avril 1940 et 12 avril 1941, relatives aux congés payés en 1940 et 1941, ont introduit des dispositions différentes sur ce point.

Le dahir et la loi française parlent expressément de « services continus ». Voilà une notion qui est particulièrement ignorée des ouvriers indigènes, qui ont toujours une affaire à conclure, une sœur à marier, un grand-père à enterrer. D'aucuns — parmi lesquels nous retrouvons certains employeurs méditerranéens — en avaient conclu que leurs ouvriers s'absentant sans autorisation perdaient légalement leurs droits à congé. Summum jus ,summa injuria !

Aussi, s'appuyant sur le dahir du 7 mai 1940, relatif aux congés payés en 1940, qui substitue la notion de « services effectifs » à celle de « services continus », la jurisprudence casablancaise a-t-elle accordé le bénéfice des congés aux indigènes ayant interrompu leur service.

Bien entendu, des conventions particulières ou collectives (2) peuvent fixer à une limite supérieure la durée des congés et il ne peut pas être fait état (Arrêté du 26 mai 1937) des dispositions du dahir pour réduire les avantages qui auraient pu être accordés en application des conventions particulières.

Le personnel supérieur et le personnel administratif d'un grand nombre d'entreprises bénéficient généralement de congés de longue durée. Sans parler du bénéfice que les intéressés en retirent au point de vue de leur santé physique, nous estimons que ces congés de longue durée ont une grande importance au point de vue national en permettant aux Français de se rendre dans la Métropole et de s'y retremper dans leur milieu d'origine. En outre, il est absolument indispensable que les enfants nés à l'étranger puissent connaître leur grande patrie autrement que par ouï-dire. Les avantages de cette mesure ont été encore augmentés par l'heureuse initiative du législateur marocain autorisant le cumul des congés, dont nous parlerons ultérieurement.

Le texte marocain précise, d'autre part, ce qu'il convient d'en-

(1) Dispositions modifiées par le dahir du 26 juillet 1941. Voir infra.

(2) On sait qu'en France un surarbitre a pu accorder aux ouvriers, malgré l'opposition de l'employeur, un congé de plus longue durée que celui prévu par la loi, en raison de leur ancienneté de services et compte tenu du fait que la durée des congés était augmentée dans les entreprises de même nature (Cour. Sup. Arb. 16 nov. 1938, Conflit Sté Bilénoise de Force et Lumière, N° 624, in Quest. Prud. 1939, page 256).

tendre par « jours ouvrables » : les jours autres que les jours de repos hebdomadaires et que les jours fériés (1) dans l'établissement. En conséquence, si la période de congé comporte un jour férié, le titulaire du congé doit bénéficier d'un jour supplémentaire de congé.

Précisons, à toutes fins utiles, qu'une réponse ministérielle en date du 13 septembre 1936 a indiqué que les « jours de pont ne doivent pas être considérés comme des jours fériés ».

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Pour prétendre au bénéfice du congé, le travailleur doit pouvoir justifier de six mois de services continus dans l'établissement même si l'exécution de ceux-ci a été en fait interrompue sans qu'il y ait eu en droit résiliation du contrat (2).

Pour saisir toute la portée de cette disposition, il importe de noter que n'interrompent pas la durée des services :

— les jours de maladie, si le contrat n'a pas été résilié, et, à fortiori, les accidents du travail (cf. d'ailleurs Arrêté du 26 mai 1937, art. 11, 2e alinéa) ;

— le repos des femmes en couches (art. 18 dahir du 13 juillet 1926) ;

— les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

— les jours de chômage ne s'accompagnant pas de la résiliation du contrat de louage de services ;

---

(1) L'article 552 du Dahir de Procédure civile indique ce qu'il convient d'entendre par « jours fériés ». Nous le reproduisons ci-dessous, non sans remarquer qu'il convient d'y apporter certaines modifications en ce qui concerne les fêtes francaises.

Article 552. — Sont considérés comme jours fériés pour l'application du présent dahir :

Les dimanches ;

Le 1er janvier, le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le lundi de la Pentecôte, le 14 juillet, jour de la Fête Nationale de la République Française, le 15 août, le 1er novembre, le 25 décembre, (Dahir du 8 novembre 1922) le 11 novembre.

Sont en outre considérés comme fériés :

a) Au regard des musulmans :

1° le vendredi ;

2° Les trois derniers jours du Ramadan, les fêtes de l'Aïd-el-Seghir, de l'Aïd-el-Kébir, chacune de ces dernières fêtes comportant trois jours fériés ;

Le 9 et le 10 moharrem (achoura), le 12 et le 13 du mois de rabia-el-aoual (mouloud) ;

b) Au regard des israélistes sujets de notre Empire :

1° Le samedi ;

2° Les deux jours de Roch-Achana (jour de l'an), le jour de Kippour (Grand Pardon), les deux premiers et les deux derniers jours de Souccoth (fête des Tabernacles), le jour du Pourim (fête d'Esther), les premiers et les deux derniers jours de Chabouoth (Pentecôte) ».

Notons que les jours fériés chômés qui ne donnent pas lieu à récupération ne sont pas au nombre des jours ouvrables qui doivent entrer en compte dans le minimum des 12 jours ouvrables prévus pour les congés. (Cour Sup. Arb. 8 février 1939. Conflit Chambre Syndicale Employés de la Région Parisienne Quest. Prud. 1939, page 543).

(2) On sait que le décret-loi du 13 avril 1940 et la loi du 12 avril 1941 ont modifié la législation sur ce point. D'une part, on abaisse à quatre mois la durée de présence effective dans une entreprise pour ouvrir droit au congé, en précisant que sont assimilées à un mois de travail les périodes de travail équivalant à 4 semaines ou à 24 jours. D'autre part, seul demeure assimilé aux périodes de travail le repos des femmes en couches. Voir également l'étude du dahir du 26 juillet 1941 (Sous-section IV).

— les périodes de congé annuel et de délai-congé ;

— les absences autorisées (l'art. 4 du décret français du 1er mai 1936 précise : ....si le travailleur n'a pas occupé, pendant ces journées, un emploi rémunéré) ;

— la fermeture temporaire de l'établissement pour cas de force majeure.

Cette liste n'étant pas limitative, tout naturellement se pose la question de la grève. La Cour de Cassation ayant abandonné sa jurisprudence traditionnelle en la matière (1), on doit admettre que la durée des services continus n'est pas interrompue. Toutefois, étant donné la doctrine professionnelle de l'Etat français, qui exclut la grève et le lock-out des rapports normaux entre patrons et ouvriers, la question paraît ne plus devoir présenter d'intérêt vivant pendant un certain temps.

Nous venons de voir que le congé annuel n'interrompt pas la durée des services continus. Il en résulte que celle-ci doit s'apprécier à compter du jour de l'embauchage, et non à compter du jour où le travail a repris après les derniers congés de l'intéressé. La rédaction de l'article 4 du décret du 1er août 1936 étant défectueuse, une controverse s'est élevée en France sur ce point. Au Maroc, la rédaction du deuxième alinéa de l'art. 2 de l'Arrêté du 26 mai 1937 (2) est suffisamment claire, et ne pose pas de question.

---

(1) En tout état de cause. rappelons d'abord que le salarié qui, subissant la grève, a interrompu son travail du fait que ses camarades s'étaient mis en grève, ne rompt pas son contrat de travail (Cass. Civ. 24 novembre 1937. Aff. Marion contre Villanova. Quest. Prud. 1938, p. 125). Par contre la tendance contraire s'est affirmée avec l'arrêt du 17 novembre 1938 de la Cour de Cassation (Chambre Sociale), et la Décision N° 1188 du 19 mai 1939, de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Rappelons, pour mémoire, quelques arrêts récents de la jurisprudence traditionnelle.

a) La rupture du contrat incombant à l'ouvrier gréviste, il ne peut prétendre à l'indemnité de congés payés (Trib. Civ. Seine 25 novembre 1938. Aff. Lemaire contre Sté Le Meunier, Quest. Prud. 1939. page 542).

b) Jurisprudence confirmée par la Cour de Cassation (Ch. Soc. 4 mars 1939. Aff. Livens contre Société Vandermersch et Fils) Quest. Prud. 1939, page 646).

c) Dans le même sens : Cass. Soc. 16 mars 1939. Aff. Chanteloube contre Vaysse. Quest. Prud. 1939, page 546.

d) Doit être cassé, pour défaut de base légale le jugement accordant le bénéfice d'un congé payé à des ouvriers grévistes qui ont cessé leur travail alors que la période de vacances était ouverte. (Cass. Civ. 28 juillet 1938 Aff. Sté Saint-Charles contre 58 ouvriers. Quest. Prud. 1939, page II).

e) Cependant n'est pas justifié le jugement qui repousse une demande d'indemnité de congé d'un ouvrier gréviste ayant repris le travail après le conflit, alors que la convention collective intervenue lors de la reprise stipule qu'aucune sanction ne sera prise pour faits de grève. (Cass. Soc. 17 novembre 1938, Aff. Corisi contre Schmitt. Quest. Prud. 1939, page 215).

f) Le certificat de travail délivré par un patron à un ouvrier qui a fait la grève et a été réembauché ne saurait servir de base au calcul des services continus exigés pour avoir droit au congé, même si ce certificat porte la date originaire d'entrée dans l'établissement et la date de sortie consécutive au renvoi après réembauchage (Cass. Soc. 16 mars 1939, Aff. Le Guen contre Cerisola, Quest. Prud. page 546).

(2) Cet alinéa est ainsi libellé : « Lorsqu'un salarié a bénéficié d'un premier congé annuel payé, le droit aux congés annuels ultérieurs d'une durée minimum de quinze jours lui est acquis à partir du 1er janvier de chacune des années suivantes, ces congés lui étant accordés au cours de la période ordinaire des vacances dans l'établissement, quelle que soit l'époque à laquelle il a bénéficié du précédent congé, et sous réserve que le contrat n'ait pas été résilié ». Nous pensons, toutefois, que la rédaction de cette dernière partie de la phrase est incomplète et qu'il convient de lire » ...sous réserve que le contrat n'ait pas été résilié par le salarié ».

Nous connaissons le point de départ de la durée des services continus. Voici le point d'arrivée : le droit au congé est acquis à tout travailleur qui compte la durée réglementaire de services continus à une date quelconque comprise à l'intérieur de la période ordinaire des vacances dans l'établissement.

Bien entendu, il s'agit là du contrat à durée indéterminée, en cours d'exécution.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, l'arrêté précité exige simplement que le titulaire ait joui de son congé dans des conditions telles que celui-ci soit achevé avant l'expiration du contrat. Nous étudierons ultérieurement l'attribution des droits à congé en cas de rupture du contrat à durée déterminée.

Rappelons que l'objet des congés payés étant de permettre aux travailleurs de se reposer, il en résulte que le salarié ne peut renoncer à son droit au congé, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice (1). Celle-ci n'est justifiée, en principe, qu'en cas de résiliation du contrat ou de services discontinus (Dahir du 5 mai 1937, art. 3).

Enfin, l'employeur ne peut occuper un de ses employés ou ouvriers pendant la période du congé (Arrêté du 26 mai 1937, art. 9), même en dehors de l'entreprise. En cas d'inobservation de cette prescription il sera considéré comme ne donnant pas le congé légal. Et l'article 7 du décret du 1er août 1936 prévoit même qu'une action en dommages-intérêts pourra être intentée, à la diligence du maire ou du préfet, tant contre le bénéficiaire du congé payé que contre l'employeur.

CONDITIONS DE JOUISSANCE

a) Au Maroc, comme en France, les intéressés ne peuvent bénéficier de leur congé que pendant la période des vacances, qui en France s'étendait sur trois mois consécutifs au minimum (1), et au Maroc sur six mois. En outre, et deux mois avant l'ouverture, les dates extrêmes de la période des congés doivent être portées par l'employeur à la connaissance du personnel — auquel l'ordre de départ sera communiqué soixante jours à l'avance. (En France : 15 jours avant seulement). On sait que la législation de guerre a prévu, dans les deux pays, que la période des vacances pouvait être prolongée jusqu'au 31 décembre de chaque année.

Toutefois, il importe de noter que le congé payé ne peut être accordé à un salarié victime d'un accident du travail tant que la blessure de la victime n'est pas consolidée.

(1) Modifié par le dahir du 26 juillet 1941. Rappelons qu'il a été jugé, par contre, qu'une disposition expresse de la loi serait nécessaire pour retirer aux parties le droit de transaction après l'expiration du contrat de travail. Par conséquent, un salarié peut renoncer au droit acquis après la cessation du contrat de travail et signer un reçu « pour solde de tout compte, indemnités et prétentions » dont on peut supposer qu'il résulte d'une transaction (Trib. Civ. Seine 5e Ch. 9 décembre 1939. Aff. Sté Mécanique Générale contre Maitrejean. Trib. Civ. Seine 5e Ch. 23 décembre 1939. Aff. Citroën contre Kacé Mansouri).

Enfin, la question de savoir si la fermeture d'un établissement ou d'un groupe d'établissements pendant quinze jours est licite ne s'est pas posée au Maroc, tant par suite de la faible industrialisation du pays que de la diversité des entreprises.

Pour le reste, les dispositions des articles 3 et 4 de l'arrêté du 26 mai 1937 reproduisent celles des articles 2 et 3 du décret du 1er août 1936.

b) Le législateur marocain a prévu expressément (Dahir du 5 mai 1937, art. 1 in fine), que des accords écrits entre patrons et employés, ou, à défaut, le règlement intérieur ou le statut du personnel de l'établissement, pourront permettre le fractionnement des congés en deux périodes, sous réserve qu'aucune de ces deux périodes n'ait une durée inférieure à sept jours.

En France, cette disposition n'était pas prévue expressément, sauf en ce qui concerne les travailleurs agricoles et le personnel domestique ; cependant, elle était généralement admise, « dans la mesure où elle peut faciliter la marche de l'exploitation » (1). Depuis 1941, le congé peut être fractionné sur simple décision de l'employeur en deux ou trois périodes, à la condition qu'une de celles-ci soit au moins de 6 jours ouvrables compris entre deux jours non ouvrables. Nous pensons qu'en ce qui concerne les travailleurs indigènes, le législateur marocain aurait dû prévoir la possibilité de fractionner le congé en trois périodes de quatre jours, afin de permettre aux intéressés de se reposer, tout en étant payés, lors des fêtes musulmanes.

c) Nous en arrivons maintenant à une excellente innovation du législateur marocain : le cumul des congés, innovation qui a été reprise en Algérie (2) et en Tunisie.

---

(1) Citons ces quelques lignes extraites d'une circulaire ministérielle en date du 14 mars 1939 (J.O. du 19 mars) adressée aux inspecteurs divisionnaires du travail et aux ingénieurs en chef des mines :

« Ainsi que vous le savez, aux termes de la loi du 20 juin 1936 sur les congés payés, le congé payé doit être en principe continu. Seule cette continuité permet d'assurer au travailleur qui a travaillé toute une année le repos salutaire voulu par le législateur.

.....

« Je crois devoir insister pour que, compte tenu des usages, le fractionnement demeure exceptionnel.

« Vous devez vous élever contre la tendance d'après laquelle il suffirait qu'il y ait accord entre employeurs et salariés pour permettre le partage de la durée du congé en plusieurs courtes périodes suivant les désirs des travailleurs, se confondant avec de simples absences autorisées ».

A noter qu'en Tunisie le décret beylical du 10 juillet 1941 (J.O.T. 12 juillet) décide que, pour l'année 1941, et sous réserve d'accord entre l'employeur et l'employé, les congés pourront être donnés en demi-journées successives, non compris les jours de repos hebdomadaire et les jours pendant lesquels le travail est suspendu dans l'entreprise. Cette mesure tient heureusement compte de la situation dans laquelle se trouvaient de nombreux commerçants tunisiens obligés de fermer leur boutique toutes les après-midi par suite des difficultés de ravitaillement, leurs employés recevant cependant leur salaire afférent à la journée entière.

(2) En Algérie, le décret du 3 avril 1938 (art. 1er) autorise le cumul des congés pendant deux années, et sous trois conditions :

a) Le cumul doit être autorisé par écrit par l'inspecteur départemental du travail, après constatation de l'accord intervenu entre l'employeur et le travailleur ;

b) Le cumul ne peut être accordé que par anticipation ; le salarié bénéficie donc de son congé de l'année en cours, et de celui de l'année suivante :

c) L'employeur est autorisé à différer jusqu'à la période ordinaire des va-

Cette mesure a pour but de permettre aux salariés européens, Français notamment, de se rendre dans la Métropole pour s'y reposer et y retrouver l'atmosphère de la vieille France. Simple imitation de ce qui se fait en faveur des fonctionnaires détachés dans les colonies, cette initiative n'en est pas moins à l'honneur de l'Administration du Protectorat qui, sur ce point, a su adapter la loi française sur les congés payés.

Le cumul est autorisé pendant trois années sous réserve qu'il soit prévu dans le statut du personnel, ou qu'il fasse l'objet d'un accord entre les dirigeants de l'établissement et leur personnel.

d) S'en tenant à son principe dominant que le congé payé doit permettre au travailleur de se reposer physiquement, la jurisprudence française estime qu'en cas de décès d'un salarié, avant qu'il ait pu prendre son congé, ses héritiers ne peuvent prétendre au bénéfice de l'indemnité compensatrice (1). Le législateur marocain avait admis la thèse contraire (ancien article 12 de l'arrêté dû 26 mai 1937). Par une plus juste appréciation de la nature du droit au congé payé, il s'est rallié à l'opinion du législateur français (nouvel article 12, tel qu'il a été modifié par l'arrêté du 23 décembre 1939 (2).

e) Pour assurer le contrôle de l'application de la loi, certaines formalités, notamment la tenue de registres et de carnets, ont été prescrites par les articles 13 de l'arrêté du 26 mai 1937 (personnel à services continus) et 9 de l'arrêté du 6 juillet 1937 (personnel intermittent).

Nous n'insisterons pas sur ces dispositions réglementaires directement inspirées par la législation française.

INDEMNITES DE CONGES PAYES

Il convient de distinguer : d'une part, l'indemnité de congé proprement dite, qui, en principe, est égale au salaire que le travailleur aurait gagné pendant ses vacances s'il avait travaillé ; et d'autre part, l'indemnité compensatrice de droits à congé que reçoit le travailleur dont le contrat est rompu par le fait de l'em-

---

cances de l'année suivante le paiement de l'indemnité de congé afférente à cette année.

Comme on le voit, le législateur algérien a été essentiellement prudent ; toutefois ce système nous semble moins souple, donc moins heureux, que le système marocain.

En Tunisie, le cumul peut porter sur deux années.

(1) Cf. dans ce sens : Cass. Soc. 24 avril 1941. Aff. Sté Pratt contre Vve Holer. Dans cet arrêt la Cour se basait d'ailleurs sur le fait que le congé n'est dû que dans la mesure où le contrat n'a pas été résilié (Cf. « L'Usine » 9 octobre 1941).

(2) Il est regrettable que, lors de la promulgation de l'Arrêté du 23 décembre 1939, on n'ait pas pensé à modifier l'article 3 bis du dahir du 30 juin 1931 (déterminant les conditions dans lesquelles les travailleurs marocains victimes d'accidents du travail, ainsi que leurs ayants-droit, peuvent établir leur état civil ou faire la preuve de leur qualité), tel qu'il a été modifié par le dahir du 30 août 1937. Cet article 3 bis est ainsi libellé : « Les dispositions du présent dahir s'appliquent également aux ayants-droit de tout travailleur marocain... (devant) justifier de leur qualité pour le règlement... soit de l'indemnité de congé annuel payé due au travailleur, soit de l'indemnité compensatrice de congé due à ce travailleur... »

ployeur sans qu'aucune faute grave puisse lui être retenue contre lui.

Avant d'étudier séparément chacune de ces indemnités, nous rappellerons qu'il ne faut pas confondre l'indemnité de préavis, pour rupture de contrat de travail, avec les indemnités de congé payé (Cass. Civ. 20 janv. 1937; Aff. Rolin c. Depain. Quest. Prud. 1937, p. 216; Cass. Civ. 22 juin 1938 ; Aff. Sté des Etabts. S. Liot, Max Flageollet c. Hollerer. Quest. Prud. 1938 p. 1049 ; Cas. Soc. 22 fév. 1930 ; Aff. Sté. Lumière c. Vve Desroches ; Quest. Prud. Mars 1940, p. 198).

INDEMNITE DE CONGES PAYES

Bien que le texte de l'article 2 du dahir du 5 mai 1937 soit très proche de celui de l'article 54 g. C.T. - L. II., nous croyons devoir le reproduire intégralement étant donné les difficultés auxquelles son interprétation a donné lieu (1).

Article 2. — « L'ouvrier, l'employé, compagnon ou apprenti « reçoit, pour son congé, une indemnité journalière, équivalant :

« 1° S'il est payé au temps, au salaire qu'il aurait gagné « pendant la période de son congé (2). En cas de variation des « heures de travail dans l'établissement, l'indemnité journalière « du travailleur payé à l'heure est calculée sur la moyenne du « salaire qui lui a été versé au cours des douze mois qui ont « précédé le congé ;

« 2° S'il est payé suivant un autre mode, notamment en pour- « boire, à la tâche, ou aux pièces, à la rémunération moyenne « qu'il a reçue dans l'année qui a précédé son congé.

« Dans la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte « des avantages accessoires (éventuellement des allocations fa- « miliales, des pourboires, gueltes et commissions) et des avan- « tages en nature accordés au salarié, même s'il ne continue pas « à en jouir pendant la durée de son congé. Lorsqu'il s'agit de « primes journalières de rendement, le montant de la prime « journalière à allouer pendant la durée du congé est calculée « en prenant comme base le montant moyen des primes journa- « lières dont le travailleur a bénéficié au cours des douze mois « qui ont précédé son congé.

« Quelle que soit la durée de présence du travailleur dans « l'établissement, l'indemnité journalière doit être calculée en « prenant pour base minimum la journée normale, et, le cas « échéant, légale du travail, dans cet établissement, sans qu'il « puisse être tenu compte de la réduction du nombre des heures « de travail provoquée par un chômage partiel et passager, ou « par un ralentissement saisonnier de l'activité dudit établisse- « ment ».

(1) Ces dispositions ont été modifiées en France et au Maroc par les mesures législatives de 1941.

(2) Le montant de l'indemnité de congé payé doit être fixé d'après le salaire que l'ouvrier aurait gagné pendant son congé et non d'après la moyenne des salaires qu'il a touchés au cours des 12 mois précédents. (Cass. Ch Soc. 28 novembre 1940. Aff. Stival contre Cie Générale de Construction, Quest. Prud. 1940, page 850). Cette jurisprudence est aujourd'hui dépassée (Cf. les congés en 1941).

Les employés rémunérés au mois reçoivent une indemnité équivalente au salaire quotidien multiplié par quinze si l'employé a droit à 15 jours de congé (et non pas par douze), la rémunération mensuelle, du fait de son caractère forfaitaire, comprenant aussi bien les jours ouvrables que les jours chômés.

Au contraire, le salaire à l'heure est exactement proportionné au temps de travail. Nous estimons donc que c'est à tort que le législateur marocain a décidé, au cinquième alinéa de l'article 2 cité ci-dessus, que l'indemnité journalière devait être calculée sur la durée dite normale de la journée de travail et non pas sur la durée effective de la journée de travail à l'époque du congé. Certes, nous comprenons bien qu'il a voulu éviter que les salariés soient victimes des manœuvres de certains patrons qui n'auraient pas manqué de réduire la durée du travail dans leur entreprise pendant la période des congés. C'est là une intention louable de sa part, mais il était possible de la réaliser autrement (par exemple, en prévoyant des peines contre des manœuvres du type de celle que nous venons d'analyser). Quant à nous, nous nous rallions entièrement à la thèse de la jurisprudence française (1) qui a décidé, en l'absence d'un texte législatif clair, que pour le calcul de l'indemnité, il faut prendre en considération, non pas la durée maxima de la journée ou de la semaine de travail, telle qu'elle est fixée par la loi, mais le nombre des heures de travail réellement effectuées dans l'établissement à l'époque où l'ouvrier prend son congé. Remarquons d'ailleurs que cette solution avantage le salarié quand l'amplitude de la journée de travail se trouve augmentée par suite des circonstances.

Reconnaissons que l'établissement de la rémunération moyenne reçue, pendant l'année qui a précédé son congé, par un ouvrier payé à la tâche, aux pièces ou au pourboire ne laisse pas de présenter de réelles difficultés pratiques, en l'absence, en droit français comme en droit marocain, d'un texte précis. Nous nous rallierons donc à la jurisprudence la plus récente de la Cour de Cassation (2) qui estime que l'indemnité doit être calculée en divisant la rémunération totale reçue par l'ouvrier pendant toutes les semaines de 6 jours ouvrables et les semaines contenant des

(1) Cass. Civ. 21 juillet 1937, Aff. Joubert contre Dame Dubois. Quest. Prud. 1937, page 838.

Cass. Civ. 22 juillet 1937, Aff. Sté Rodier contre Taine Roy. Quest. Prud. 1937, page 962 ; é-.

Cass. Civ. 27 octobre 1937. Gaz. Pal. 24 novembre 1937 ;

Cass. Civ. 5 mai 1938. Aff. Sté Ets Regley contre Vallot. Quest. Prud. 1938, page 738.

Rappelons, toutefois, l'usage d'après lequel l'indemnité due en cas de congédiement sans observation du délai de préavis est fixée non d'après les heures de travail réellement effectuées dans l'établissement à l'époque de congédiement, mais d'après la durée normale de la journée de travail. Cet usage ne trouve pas ici son application.

(2) Cass. Soc. 9 février 1939. Aff. Genoud contre Demoiselle Chanel, Quest. Prud. Juillet 1939, page 647 ;

Cass. Soc. 9 mars 1939. Vve Failly Comte contre Fossati, D.H. 1939, page 247.

Sur cette question, voir « Les congés payés » par Maurice Jallut in Quest. Prud. Juillet 1939.

Citons également :

a) Ouvrier rémunéré à la tâche. L'indemnité est égale à la rémunération moyenne reçue pour une période équivalente dans l'année qui a précédé le congé. On ne doit tenir compte que des semaines pendant lesquelles l'ouvrier a effec-

jours chômés en raison du ralentissement des affaires. Il convient donc d'exclure du calcul les semaines comprenant un jour férié, les semaines entièrement chômées et les semaines partiellement chômées lorsque ce chômage est imputable à un cas de force majeure.

En ce qui concerne les avantages accessoires, l'attribution des allocations familiales n'offre pas de difficultés. Il n'en sera pas de même, au Maroc, en ce qui concerne l'évaluation des avantages en nature, étant donné qu'il n'est pas possible, comme en France, de se référer aux barèmes, établis par arrêtés du Ministre du Travail, qui ont été adoptés par les Assurances sociales

Indiquons seulement qu'à notre sens il ne semble pas qu'un employeur puisse se soustraire au paiement d'une indemnité représentant la valeur de la nourriture en obligeant le salarié (un domestique le plus souvent) à prendre des repas chez lui pendant la durée de son congé payé pendant lequel il doit jouir d'une liberté complète.

En ce qui concerne le logement, deux cas sont possibles. Si le travailleur bénéficie d'un logement en nature dont il conserve la disposition pendant son congé, il ne peut prétendre recevoir en plus une indemnité équivalente sous prétexte qu'il n'utilise pas ce logement pendant ses vacances. Si le travailleur reçoit normalement une indemnité de logement, il continue à en bénéficier pendant son congé.

Enfin, ainsi que nous l'avons indiqué, le cumul des congés est autorisé au Maroc pendant trois années. Dans ce cas, le calcul de l'indemnité journalière est effectué en prenant comme base l'indemnité que le salarié aurait touchée s'il était parti en congé à la même date au cours de la dernière année ou de chacune des deux dernières années donnant droit au congé qui a été reporté. (Arrêté du 26 mai 1937, art. 8, 2e alinéa).

INDEMNITE COMPENSATRICE DE DROITS A CONGES PAYES

1° Etudions maintenant quels peuvent être les droits du travailleur dont le contrat est rompu.

Les législations française (décret du 1er août 1936, article 5) et marocaine (arrêté du 26 mai 1937, article 6, paragr. 1er), sont d'accord pour estimer que le salarié qui rompt volontairement son contrat de travail perd son droit aux congés (1), sauf toute-

---

tivement travaillé, (Cass. Ch. Soc. 21 novembre 1940. A:. Sté Toutlemonde et Fils contre Christiaens, Quest. Prud. page 853, 1940).

b) Ouvrier à salaire avec prime variable. Le fait pour un ouvrier rémunéré par un salaire horaire fixe de recevoir en sus de son salaire principal une prime de rendement aléatoire et variable ne constitue qu'un avantage accessoire qui n'est pas de nature à affecter le caractère essentiel de la rémunération qui est celle d'un ouvrier payé au temps (Cass. Ch. Soc. 28 novembre 1940, Afl. Stival contre Cie Générale de Construction, Quest. Prud. page 850, 1940).

(1) Cf. dans le même sens : Cass. Civ. 8 décembre 1937. Aff. Rivier contre Charles. Quest. Prud. 1938, page 220 ;

Cass. Civ. 1er Juin 1938. Aff. Terise c/Gonin. Quest. Prud, 1938. page 378 ;

Cass. Civ. 18 mai 1938. Aff. Cie Industrielle du Matériel de Transports contre Robert - Quest. Prud. 1938, page 730.

fois si la résiliation est intervenue postérieurement à la période légale des vacances (Cass. Civ. 21 juillet 1937. Aff. Manufacture Bayonnaise de bérets basques c. Dame Haridoutry. Quest. Prud. 1938, p. 17). Cette réserve est très importante, le Maroc admettant le cumul des congés (1).

D'autre part, si le contrat de travail d'un salarié ayant droit à un congé payé d'une durée minimum de 30 à 45 jours est rompu par le fait du travailleur, celui-ci aura droit à l'indemnité de congé correspondant au congé dont il aurait pu bénéficier au cours de la dernière année ou des deux dernières années précédant celle durant laquelle le contrat a été rompu. Cette indemnité est calculée en prenant comme base l'indemnité qu'il aurait touchée s'il était parti en congé le 1er septembre de l'année ou de chacune des deux années précédant celle au cours de laquelle le contrat de travail a été rompu (Arrêté du 26 mai 1937, art. 8, 3e alinéa).

Citons ces extraits de la jurisprudence française :

1° L'ouvrier qui quitte l'atelier pour ne pas subir une réduction du temps de travail imposée par des nécessités d'ordre économique, perd ses droits à un congé payé. (Cass. Soc. 3 novembre 1938. Aff. Ets Koechlin c. Dame Lefaivre. Quest. Prud. 1939, page 118).

2° De même n'a pas droit à indemnité de congé l'ouvrier qui a rompu le contrat par son propre fait, même si à l'époque de la rupture, il comptait la durée des services continus requise pour y avoir droit (Cass. Soc. 22 décembre 1938. Aff. Guyot c. Riflard. Quest. Prud. 1939, page 219).

3° Aussi doit être cassé le jugement qui alloue une indemnité de congé payé à l'employé qui a quitté son patron, pour le motif qu'au moment de son départ survenu après l'ouverture de la période de congé, il avait un droit acquis à ce congé. (Cass. Soc. 2 février 1939. Aff. l'Union des Coopératives c Fillion. Quest. Prud. 1939, page 542).

4° L'ouvrier qui a plus de 6 mois et moins d'un an de services continus perd ses droits à un congé payé, s'il quitte volontairement son emploi, même en observant le préavis d'usage. (Cass. Soc. 9 mars 1939. Aff. Lefèvre c. Masse. Quest. Prud. 1939, page 547).

5° Le fait que l'ouvrier est resté créancier d'une indemnité de congé payé n'implique pas qu'il soit demeuré au service de son employeur (Cass. Soc. 30 mars 1939. Aff. Canut c. Belou. Quest. Prud. 1939, page 845).

Lorsque la résiliation du contrat est due à un cas de force majeure, il semble que l'on doive déclarer, en droit strict, que le salarié perd ses droits à congé, étant donné que les articles 5 et 6, visés au paragraphe précédent, n'envisagent que la résiliation du fait de l'employeur.

(1) Actuellement, cette incidente a beaucoup moins d'importance, la période des congés s'étendant sur toute l'année.

Cette thèse a été adoptée en cas de maladie (1). Nous estimons, quant à nous, étant donné le caractère social du droit au congé payé, que la législation devrait être modifiée sur ce point de façon à permettre au salarié victime d'un cas de force majeure, de bénéficier de ses droits à congé, lesquels pourraient être simplement proportionnels au nombre de mois de présence de l'intéressé dans l'établissement depuis le 1er janvier de l'année en cours.

D'autre part, la faute lourde du travailleur provoquant son congédiement lui fait également perdre son droit au congé. Nous avons vu, en étudiant les effets d'extinction du contrat, que définir la faute lourde était chose malaisée, puisqu'il s'agit de questions de fait pour lesquelles l'appréciation du juge est souveraine. C'est pourquoi nous nous bornerons à rappeler que la Cour de Cassation (2) estime qu'il n'y a pas obligatoirement identité entre la faute qui dispense le chef d'entreprise de l'observation du délai de prévoyance et celle qui prive l'ouvrier de l'indemnité de congé payé — cette dernière devant être considérée comme plus grave que la précédente.

Enfin, il a été jugé (3) que le salarié perd ses droits au congé lorsqu'il n'a pu fournir aucun travail pendant toute la période des vacances, par suite d'un cas de force majeure (maladie, par exemple) ; lorsqu'une des parties à un contrat synallagmatique ne peut remplir ses obligations, l'autre partie ne peut être contrainte à remplir les siennes.

2° Ceci étant précisé, voyons quels sont les droits à congé d'un salarié ayant au moins six mois de services continus, lorsque le contrat de travail est résilié par le fait de l'employeur sans que le salarié ait commis de faute lourde et avant qu'il ait bénéficié d'un congé payé (4).

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice dont le quantum est déterminé en application de l'article 6 de l'arrêté du 26 mai 1937, tel qu'il a été modifié par l'arrêté du 23 décembre 1939. Le texte primitif, qui reproduisait littéralement les dispositions de l'article 5 du décret du 1er août 1936, était assez complexe quant à la détermination des droits à congé d'un salarié dont la résiliation du contrat intervenait avant la période ordinaire de congé. La réforme de 1939 a simplifié et uniformisé (5).

Trois cas peuvent se présenter, suivant que la résiliation du

(1) Trib. Civ. Seine, 7e Ch. 23 janvier 1939. Aff. Sté Pierot et Poyet contre Dame Merot, Quest. Prud. 1939, p. 543.

(2) Cass. Civ. 22 juin 1938. Aff. Liot contre Moellerer. Quest. Prud. 1938, page 1049, et Cass. Soc. 22 février 1940. Aff. Sté Lumière contre Vve Desroches, Quest. Prud. 1939, page 80 ; Cass. Soc. 27 octobre 1938, Darbon, Quest. Prud. 1939, page 7.

(3) Cass. Soc. 27 octobre 1938. Aff. Les Filés de Calais contre Dame Andrieux, Quest. Prud. 1939, page 80 ; Cass. Soc. 27 octobre 1938. Aff. Manufacture française de lampes électriques Zénith contre Darbon, Quest. Prud. 1939, page 7.

(4) L'indemnité compensatrice de congé payé est due à tout travailleur ayant effectué au moins 6 mois de services continus dans l'établissement et dont le contrat est résilié du fait de l'employeur avant qu'il ait pu bénéficier de son congé. Seule une faute lourde du salarié peut le priver dans ce cas de l'indemnité de congé payé (Cass. Ch. Soc. 8 mars 1940. Aff. Mérat contre Sté Pieron et Payet, Quest. Prud. 1940, page 292).

(5) Voir l'étude du dahir du 26 juillet 1941 qui a modifié ce texte.

contrat intervient avant, pendant ou après la période ordinaire de congé :

a) Résiliation après le 1er janvier et avant la période de congé ;

1° Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé annuel payé, il a droit à une indemnité égale à 12 jours de congés (arrêtés du 26 mai 1939, article 2, et du 23 décembre 1939, article premier modifiant l'article 6 b de l'arrêté précédent). Toutefois, nous estimons que, pour le personnel payé mensuellement, cette indemnité devra être égale à 15 jours en raison du caractère forfaitaire de la rémunération au mois.

2° S'il n'a pas bénéficié d'un congé l'année précédente, il a droit à une indemnité correspondant au nombre de jours dont il aurait bénéficié, si la période des congés avait été ouverte à la date de la résiliation.

Autrement dit, s'il n'avait pas six mois de présence à la fin de la période des vacances de l'année précédente, le salarié a droit à une indemnité égale à autant de jours qu'il a de mois de présence, avec un maximum théorique de 12 jours (art. 6 b visé ci-dessus). Le législateur marocain a heureusement abandonné, en décembre 1939, le texte français qu'il avait reproduit dans l'arrêté du 26 mai 1937 et dont l'interprétation a donné lieu à de nombreux arrêts de la Cour de Cassation (1).

b) Résiliation pendant la période de congé :

1° Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé annuel payé : même cas que précédemment ;

2° S'il n'a pas bénéficié d'un congé l'année précédente, le salarié a droit à une indemnité égale à autant de jours que de mois de présence au moment du renvoi, avec un maximum théorique de 12 jours. (Arrêté du 26 mai 1937, art. 6 a). On ne doit pas tenir compte de la durée des services continus que l'intéressé aurait pu avoir avant la fin de la période de congé (Cass. Civ., 5 mai 1937. Aff. Billeter et Cartier contre Thivollet. Quest. Prud. 1937, page 670).

c) Résiliation après la période de congé et avant le 1er janvier de l'année suivante :

Si le salarié n'a pas bénéficié d'un congé au titre de l'année (ce qui est le cas s'il n'avait pas six mois de présence à la fin de la période des vacances de l'année en cours), il a droit à autant de jours de congé que de mois de présence au moment du renvoi.

3° Nous avons vu que l'indemnité de congé payé était destinée à remplacer le salaire pendant la durée des vacances du salarié et que la loi assimilait cette indemnité à un salaire : payable dans

(1) Indiquons ce procédé de calcul que recommande un commentateur : *Les congés payés*, par Maurice Jallut, Quest. Prud. Juillet 1939, page 638 :

a) Calculer la durée des services continus de l'ouvrier. Si celle-ci est supérieure à six mois et inférieure à 12, le chiffre de base qui servira au calcul de l'indemnité définitive sera 6 jours ; si elle est supérieure à 12, ce chiffre sera de 12 jours ;

b) Compter le nombre de mois entiers restant à courir entre le mois du licenciement et la date d'ouverture de la prochaine période de vacances ;

c) Du chiffre de base, 6 ou 12, que donne la durée des services continus, déduire autant d'unités qu'il y a de mois avant la période des vacances.

les mêmes conditions que les salaires (arrêté du 26 mai 1937, article 12) elle bénéficie des mêmes privilèges (Dahir du 5 mai 1937, article 2, 6ème alinéa) (1).

Mais que doit-on penser de l'indemnité compensatrice de droits à congé payé dont l'objet est de dédommager le salarié de la perte totale ou partielle de son congé ?

Cette question a une grande importance pratique, non seulement lors du congédiement du travailleur, mais encore dans le cas suivant.

En 1940, le dahir du 7 mai 1940 a limité la durée effective des congés à la durée légale. Ainsi, un salarié dont le contrat de travail prévoyait un congé annuel de 37 jours ,par exemple, ne pouvait s'absenter que pendant 15 jours (2). Que devenait la différence ?

Etant donné que l'employeur ne pouvait ou ne devait pas accorder le congé en nature, il était certainement obligé d'allouer une indemité compensatrice à son personnel, le dahir susvisé n'ayant nullement décidé que les effets du contrat de travail étaient suspendus. L'obligation de l'employeur de verser une indemnité compensatrice nous semble indiscutable, d'autant plus que le dahir du 23 décembre 1939 avait déjà prévu, en son article 3, que les salariés qui n'avaient pas bénéficié de leurs congés au titre des années 1937, 1938 et 1939 pourraient prétendre — sous réserve de certaines conditions — à une indemnité compensatrice.

A l'appui de cette thèse, citons également le dahir du 26 juillet 1941, article 5, aux termes duquel, en cas de suppression du « congé annuel » par le directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, cette suppression donne lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, et c'est là où nous voulons en venir, que devait comprendre cette indemnité qu'on ne peut pas assimiler à un salaire ? (3) En dehors de la rémunération fixe et des allocations familiales qu'on y trouve obligatoirement, doit-on y inclure une compensation en espèces représentant les avantages en nature, tels que la nourriture ou le logement, les indemnités de bled ou de climat ? Nous ne le pensons pas, car ce sont là des accessoires d'un salaire et une indemnité compensatrice de droits à congé n'est pas un salaire, mais constitue une obligation sociale à la charge de l'employeur, comme est à sa charge, en France, l'indemnité établie en faveur des salariés qui n'ont pas retrouvé leur emploi. Cette indemnité compensatrice de droits à congé ne trouve pas son origine dans le contrat de travail, qui prévoyait bien des droits à congé, mais dans la loi qui transforme ces droits à congé en une indemnité compensatrice. Et c'est pourquoi, dans un autre

(1) En France, l'indemnité de congé payé doit subir les décomptes des Assurances Sociales, ainsi que le prélèvement fiscal au titre de l'impôt cédulaire et de la contribution nationale.

(2) La même question s'est également posée, en fait, en 1941.

(3) Rappelons qu'il a été jugé que même l'indemnité compensatrice de congé ne pouvait bénéficier aux héritiers d'un travailleur décédé (Cass. Soc. 24 avril 1941. Aff. Sté Prat contre Vve Holer, « L'Usine » 9 octobre 1941).

domaine, nous estimons que le montant de ces indemnités compensatrices ne doit pas être compris par l'employeur dans sa déclaration de salaires relative à son assurance « Accidents du Travail ».

DISPOSITIONS SPECIALES

PERSONNEL A SERVICES INTERMITTENTS ET A SERVICES DISCONTINUS

Les modalités d'application de la législation sur les congés annuels payés au personnel qui n'est pas normalement occupé d'une façon continue ou au personnel intermittent sont déterminées par l'arrêté du 6 juillet 1937 du Délégué à la Résidence générale.

Ce texte est applicable non seulement au personnel ci-dessus visé mais encore au personnel titulaire d'emplois continus lorsque le contrat est résilié avant que le salarié ait effectivement six mois de services continus. (Arrêté du 6 juillet 1937, art. 3).

En droit français (1), cette réglementation revêt deux caractéristiques principales. D'une part, il est exigé du travailleur non pas une durée déterminée de services continus, mais un nombre d'heures ou de journées minimum de travail, pendant les 6 ou 12 mois qui précèdent. D'autre part, les indemnités de congé sont payées par des caisses de compensation auxquelles sont obligatoirement affiliés les employeurs.

Ces deux notions n'existent pas dans l'arrêté d'application ci-dessus visé (2). En effet, aux termes de l'article 2, lorsqu'un ouvrier, employé, compagnon ou apprenti occupé dans les professions ou entreprises visées à l'article premier (3) n'est pas em-

(1) Il s'agit des décrets d'application de la loi du 20 juin 1936.

(2) Toutefois, cf. sous-section IV, l'étude des dahirs des 7 mai 1940 et 26 juillet 1941.

(3) *Article 1er, Arrêté du 6 juillet 1937* :

« Sont considérés comme professions, industries et commerces dans lesquels le personnel n'est pas, en totalité ou en partie, occupé normalement d'une façon continue :

1° Les entreprises de travaux publics ;
2° Les chantiers des entreprises de bâtiment ;
3° Les entreprises de taille et de polissage de pierre ;
4° Les entreprises de charpente en bois ;
5° Les carrières annexées aux entreprises du bâtiment ou des travaux publics ;
6° Les entreprises occupant dans les ports : des dockers, débardeurs, conducteurs d'appareils de levage et de manutention ;
7° Les entreprises de triage de grains et de graisses ;
8° Les usines de crin végétal ;
9° Les entreprises d'emballage et d'exportation de fruits et primeurs ;
10° Les usines de conserves de poissons, de fruits et de légumes ;
11° Les hôtels et restaurants des stations balnéaires, d'estivage ou d'hivernage, lorqu'ils ne sont ouverts qu'une partie de l'année ;
12° D'une manière générale, toutes autres entreprises industrielles ou commerciales saisonnières et les professions libérales qui ne sont exercées qu'une partie de l'année, ainsi que toute entreprise industrielle ou commerciale ou toute profession occupant du personnel intermittent ;
13° Les ateliers, chantiers et autres établissements dépendant des entreprises énumérées dans le présent article et travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises, qu'ils soient ou non annexés aux chantiers et locaux où s'exécutent les travaux mentionnés ci-dessus.

Les dispositions du présent arrêté ne sont applicables qu'aux ouvriers, employés, compagnons ou apprentis des entreprises susvisées qui ne sont pas normalement occupés d'une façon continue pendant six mois dans le même établissement ».

ployé d'une manière continue pendant six mois au minimum dans le même établissement ou chez le même employeur, il reçoit à l'expiration de chaque période de travail discontinu l'indemnité de congé afférente à ce repos. Cette indemnité est égale à autant de fois son salaire journalier qu'il s'est écoulé de périodes de 30 jours depuis son embauchage. Le droit à l'indemnité n'est ouvert que lorsque la durée de chaque période de travail discontinu calculée depuis la date d'embauchage atteint trente jours au minimum. Si la division de la durée de l'embauchage par le nombre de périodes de 30 jours comporte un reliquat égal ou supérieur à 15 jours, ce reliquat sera assimilé à une période complète de 30 jours et donnera droit à une indemnité journalière entière (1).

Ainsi donc le législateur marocain (2) a complètement modifié la notion de congé payé. Au lieu d'accorder un repos au salarié, il le fait bénéficier d'un sursalaire puisqu'en définitive c'est à cela qu'aboutit l'indemnité payée à la fin de chaque période de travail discontinu. Cette pratique va à l'encontre du but poursuivi par la Métropole en instituant les congés payés (3).

Nous n'ignorons pas, par ailleurs, à quelles difficultés, d'une part, se heurtait la création de Caisses de Compensation dans un pays où les industries semblables sont généralement peu nombreuses; d'autre part, et surtout, à quels imbroglios pouvait conduire la nécessité d'identifier tous les ouvriers indigènes pour leur permettre de s'adresser à leur Caisse de Compensation, le cas échéant.

Toutefois, ces difficultés ne nous semblent nullement insurmontables. L'établissement de cartes de rationnement, aussi imparfait soit-il, en est un exemple actuel. En outre, aux termes du dahir du 12 avril 1941 relatif aux salaires, un employeur ne peut engager un salarié, autre qu'un manœuvre non spécialisé, si ce dernier n'est pas muni d'une attestation de salaires émanant de son précédent employeur. L'accomplissement de cette formalité n'a aucun sens, en ce qui concerne les indigènes, si ceux-ci ne sont pas identifiés. On peut penser que cette conséquence a été

(1) Lorsque la durée des services continus atteint six mois, le salarié a droit, non plus à cette indemnité compensatrice versée au moment de son licenciement, mais au congé tel qu'il a été étudié précédemment (Arrêté du 6 juillet 1937, Art. 5).

(2) Le législateur tunisien a d'ailleurs procédé de la même façon.

(3) Rappelons ces quelques lignes, extraites d'une Circulaire du Ministre du Travail, en date du 14 mars 1939, adressée aux Inspecteurs du Travail en France (J.O. 19 mars) :

« Déjà trop d'employeurs ont pris l'habitude d'accorder aux travailleurs qui quittent leur entreprise une journée de salaire par mois de présence, sans se préoccuper de savoir s'ils prennent effectivement un repos correspondant. Une telle pratique constitue une simple majoration de salaire sans que l'ouvrier bénéficie à l'époque des congés d'un repos continu, ce qui va à l'encontre du but poursuivi par le législateur. Le congé ne doit, en principe, être pris qu'au moment de la période ordinaire des vacances et c'est seulement alors que le repos doit être indemnisé ».

Il faut bien reconnaître que depuis 1939 le principe des congés payés n'a pas été sans subir quelques accrocs en France. C'est ainsi qu'aux termes de l'arrêté du 13 octobre 1941 (J.O. 23 octobre) relatif aux ouvriers à domicile, le donneur d'ouvrage s'acquitte de ses obligations en matière de congé payé en versant à l'ouvrier, lors du paiement de la rémunération, une « allocation égale à 4 % de la rémunération nette avant retenues pour assurances sociales et autres retenues légales ».

clairement perçue par le législateur marocain. Enfin, l'identification des ouvriers indigènes touchés par l'arrêté du 6 juillet 1937 n'apparaît pas comme une œuvre surhumaine étant donné le nombre relativement faible des intéressés (4).

En réalité, on a obéi à l'entraînement de l'époque, qui voulait que l'on donne des congés à tout le monde, sans se soucier des conditions dans lesquelles les intéressés pouvaient en bénéficier.

Quoi qu'il en soit, notons que les employeurs des entreprises dont le personnel est à services discontinus sont tenus :

a) de mentionner le versement de l'indemnité compensatrice sur la carte de travail ;

b) de tenir sur chaque chantier, ou dans chaque atelier, magasin ou bureau, un carnet de pointage qui, outre les mentions figurant sur le registre utilisé pour le contrôle des congés du personnel à services continus, doit spécifier la qualification professionnelle, le taux du salaire et le mode de rémunération, les avantages en nature, ainsi que les acomptes et amendes.

Signalons, accessoirement, que l'arrêté du 23 décembre 1939 a abrogé le qautrième alinéa de l'article 2 de l'arrêté du 26 mai 1937, alinéa relatif aux obligations de l'acquéreur d'un fonds qui reproduit exactement les dispositions de l'alinéa précité, n'a pas été supprimé. Oubli ?

DAHIRS DES 7 MAI 1940 ET 26 JUILLET 1941

La législation de guerre — représentée actuellement au Maroc par les dahirs des 7 mai 1940 et 26 juillet 1941 — a apporté d'importantes modifications à la réglementation des congés payés. Il est encore trop tôt pour savoir si ces modifications disparaîtront avec les causes qui leur ont donné naissance. C'est pourquoi nous avons estimé préférable d'étudier séparément ces deux textes inspirés directement et respectivement du décret français du 14 avril 1940 et de la loi du 12 avril 1941.

a) En 1941, un travailleur pouvait prétendre à un congé payé s'il avait effectué, depuis le 1er juillet 1940, au moins quatre mois de services effectifs dans l'entreprise (art. 2, paragraphe premier, Dahir 26 juillet 1941), à la condition toutefois qu'il n'ait pas rompu lui-même son contrat de travail (art. 4 Dahir 26 juillet 1941) ou qu'il n'ait pas été licencié pour faute lourde.

La notion de « services effectifs », introduite par le dahir de 1940, trouve donc ici sa confirmation. Par contre, désormais, sont seules assimilées aux périodes de travail effectif les périodes de repos des femmes en couches, ainsi que la durée de l'incapacité temporaire de travail.

Se trouve également confirmé le principe né de l'interprétation *a contrario* de l'article 6 de l'arrêté du 26 mai 1937 du Délégué à la Résidence Générale, selon lequel, lorsque le contrat

(4) En effet, l'agriculture n'est pas touchée par la législation sur les congés payés, et les industries minières emploient peu de travailleurs intermittents.

de travail d'un salarié est résilié de son fait, l'employeur n'est pas tenu de lui verser une indemnité. Toutefois, en même temps qu'il confirme ce principe, le dahir prévoit une dérogation en faveur des travailleurs qui quittent leur employeur afin d'effectuer un stage dans les chantiers de la jeunesse conformément aux dispositions de la loi du 18 janvier 1941, ou pour accomplir tout autre service d'intérêt général reconnu comme tel par arrêté résidentiel.

b) La période des congés payés s'étend à toute l'année et aucun report sur l'année suivante n'est autorisé. Ces mesures seraient critiquables, si elles n'étaient imposées par les conséquences de la guerre.

c) Il en est de même de celle prévue par l'article 5 du dahir de 1941, qui dispose que « dans certains établissements le congé annuel peut être supprimé ou suspendu par décision du directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail. Cette suppression donne lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice, étudiée à l'alinéa e ci-dessous.

d) Les travailleurs continuent à avoir droit à un congé payé à raison d'un jour par mois de travail. Par contre, le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation des droits au congé a été fixé, pour l'année 1941, au 1er juillet 1940, (D. 7 mai 1940, art. 2, et D. 26 juillet 1941, art. 2), ce qui signifie que le travailleur qui, au 30 juin 1941, n'avait pas quatre mois de services dans l'entreprise, ne pouvait prétendre à aucun congé payé pendant l'année 1941.

On est en droit de se demander si les circonstances imposaient réellement l'application au Maroc, en 1941, de cette mesure restrictive. D'autant plus qu'il est bien évident que les travailleurs indigènes n'ont pas compris l'utilité, non plus que le mécanisme de cette mesure qui semble les frustrer d'un droit qu'ils considéraient comme acquis.

e) Le congé peut être supprimé par le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail. Cette suppression donne lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice (D. 26 juillet 1941, art. 5). A droit également à cette indemnité le travailleur qui quitte son employeur afin d'effectuer un stage dans les chantiers de la jeunesse ou pour accomplir un service d'intérêt général reconnu comme tel par arrêté résidentiel. (D. 26 juillet 1941, art. 4) et (arrêté du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, du 26 juillet 1941).

Cette indemnité compensatrice de droits à congé payé est égale, comme l'indemnité de congé payé, au vingt-quatrième de la rémunération totale effectivement perçue dans l'entreprise par le travailleur au cours des mois pris en considération pour l'appréciation de ses droits à congé.

f) Lorsqu'une durée supérieure à la durée légale est prévue, le chef d'établissement peut attribuer la totalité de ce congé s'il estime que les nécessités de la production le permettent. Dans ce

cas la durée du congé excédant celle du congé légal peut être récupérée sans rémunération (D. du 7 mai 1940, art. 8).

g) Sont réservés et reportés *sine die* les droits à congé que les travailleurs avaient acquis à la date du 31 décembre 1939 pour les congés afférents aux années 1937-1938 et 1939, sauf si le travailleur est licencié ou quitte volontairement l'entreprise. Dans ce dernier cas, l'employeur était tenu de lui verser l'indemnité de congé afférente aux années 1937, 1938 et 1939 (D. 7 mai 1940, art. 9 et dahir 26 juillet 1941, art. 7) (1).

CONCLUSION

Pour conclure, la législation marocaine sur les congés nous apparaît comme le type même du texte métropolitain inadapté aux hommes et aux choses d'Afrique du Nord.

Imposer un congé annuel de 15 jours à des ouvriers indigènes habitués à respecter très scrupuleusement les trois jours de chômage de chacune de leurs quatre grandes fêtes est un non-sens. Et transformer la notion de congé payé en celle de sursalaire est un autre non-sens.

Nous pensons, quant à nous, qu'il convient d'entrer dans la réalité des faits.

C'est un devoir social et un devoir national de permettre aux Français établis au Maroc de refaire leurs forces physiques dans le climat métropolitain et de garder un contact direct et personnel avec leur Patrie où ils doivent pouvoir emmener leurs enfants, même et surtout si ceux-ci sont nés en pays étranger. C'est pourquoi, en ce qui les concerne, la durée habituelle des congés annuels avec faculté de cumul doit être rétablie dès que les circonstances le permettront. En outre, les travailleurs européens des entreprises agricoles doivent bénéficier de la législation sur les congés payés.

En ce qui concerne les ouvriers indigènes, dans leur intérêt matériel et moral comme dans l'intérêt de la production, il faut supprimer la règlementation actuelle sur les congés annuels et faire bénéficier les intéressés de jours de congés payés au moment de leurs fêtes religieuses. On ne fera d'ailleurs ainsi que régulariser en droit ce qui existe en fait depuis longtemps, pour le plus grand bien des hommes et des choses (2).

Nous pensons que la solution que nous préconisons est viable, car elle est pratique. D'aucuns remarqueront que notre système

(1) Le dahir du 23 décembre 1939, art. 3, 4e alinéa, disposait que si l'ouvrier ou l'employé non mobilisé pouvait prétendre pour 1939 à un congé groupant les congés des années 1937, 38 et 39, et s'il n'a pas bénéficié de ces congés avant le 31 décembre 1939, l'employeur ne pouvait lui verser avant le 31 décembre 1940, que l'indemnité correspondant au congé de 1937. Les ouvriers ou employés mobilisés avaient droit à la totalité des congés auxquels ils pouvaient prétendre pour 1939.

(2) Les « Informations Sociales » du 24 avril 1939, publient une étude intéressante sur *Les Conditions du travail en Algérie pendant le Ramadam.*

Le jeûne est observé par 95 à 99 % des travailleurs musulmans. Dans le département d'Alger, on estime que le rendement général est diminué de 20 à 30 % suivant les professions. La proportion est de 10 à 25 % dans le départe-

conduirait à augmenter la durée des congés du personnel européen qui bénéficierait — en plus de son congé annuel — du temps de repos forcé provoqué par les fêtes indigènes. Nous ne le pensons pas. En effet, le personnel européen est un personnel spécialisé qui peut être fort utilement occupé à des travaux d'entretien, de préparation de travail ou d'inventaire pendant les absences des ouvriers indigènes. En outre, le développement des possibilités de grouper mensuellement les repos hebdomadaires doit permettre de faciliter la solution de ce petit problème, notamment dans les entreprises à travail continu.

⁂

Nota. — Le présent ouvrage était en cours d'impression quand ont été promulgués, au « Bulletin Officiel » du 27 mars 1942, les textes ci-après indiqués : dahir du 20 mars 1942 relatif aux congés payés en 1942; Arrêté du 20 mars 1942 du Secrétaire Général du Protectorat complétant l'arrêté d'application du 26 mai 1937 ; arrêté du 21 mars 1942 du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail relatif aux congés payés en 1942.

Des nouvelles dispositions, nous retiendrons seulement :

a) Que les salariés peuvent à nouveau bénéficier de la totalité de leurs congés contractuels (ce qui n'était pas le cas en 1940 et 1941) ;

b) Que la notion de « travail effectif » reçoit une extension nouvelle : le salarié a droit à un jour de congé par périodes de vingt quatre jours de travail effectif. Compte tenu de la mentalité de certains employeurs, c'est là une excellente réforme, qui épaule bien les efforts de la jurisprudence casablancaise.

c) Que l'indemnité journalière de congé est égale au salaire journalier moyen calculé sur la base de la rémunération totale perçue pendant la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé.

---

ment d'Oran, pour le rendement quantitatif. Elle est de 20 % dans le département de Constantine pour le rendement quantitatif et qualitatif. En outre, augmentation des accidents du travail et des maladies.

Aucune mesure législative ou réglementaire n'a adapté les heures de travail ou les périodes de congé, à cause de « l'esprit laïque » qui dominait alors. Par contre, dans le département d'Alger, on note de nombreux accords ou décisions unilatérales d'employeurs pour que la fin du travail coïncide avec la fin du jeûne quotidien ou pour que les intéressés bénéficient de leur congé pendant le Ramadam. Cette tendance est suivie, quoique sur une échelle moins grande, dans les deux autres départements.

CHAPITRE II

TRAVAIL DES FEMMES & DES ENFANTS
TRAVAIL DE NUIT

Nous passerons très rapidement sur cette question, qui ne présente aucun intérêt particulier, tant au point de vue législatif qu'au point de vue réglementaire.

Au Maroc, les textes législatifs relatifs au travail des femmes et des enfants sont les suivants :

a) Etablissements soumis à la réglementation (dahir du 13 juillet 1926, article premier) ;

b) Age d'admission (dahir du 13 juillet 1926, art. 2, 3 et 4) ;

c) Durée du travail (dahir du 13 juillet 1926, articles 5, 6, 7 8 et 9) ;

d) Travail de nuit (dahir du 13 juillet 1926, articles 10 à 17) ;

e) Arrêté viziriel du 7 juillet 1928 (B. O. du 24 juillet 1928), déterminant les tolérances et exceptions prévues pour les repos, pour la durée du travail et pour le travail de nuit des femmes et des enfants ;

f) Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants (dahir du 13 juillet 1926, articles 18 et 19). L'article 18 a été modifié par le dahir du 17 mars 1942 (B O. 3 avril) ;

g) Travaux souterrains (dahir du 13 juillet 1928, articles 20 et 21) et théâtres et professions ambulantes (même dahir, art. 22) ;

h) Dispositions spéciales au travail des enfants et des femmes (dahir du 13 juillet 1926, art. 28 et 29) ;

i) Arrêté viziriel du 21 janvier 1927 (B.O. du 8 mars 1927) concernant les travaux dangereux interdits aux enfants et aux femmes ;

j) Arrêté viziriel du 25 décembre 1926 (B. O. du 4 janvier 1927) concernant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les enfants et les femmes ;

k) Arrêté viziriel du 18 janvier 1927 (B.O. du 1er mars 1927) sur le travail des enfants dans les usines ;

l) Arrêté viziriel du 20 septembre 1924 (B.O. du 23 septembre 1924) portant réglementation des débits de boissons : articles 13 et 17 (modifié par l'arrêté viziriel du 27 août 1925 paru au B.O. du 20 septembre 1935).

Indiquons rapidement qu'en Algérie, il y a lieu de s'en rapporter à la loi française — sauf, toutefois, en ce qui concerne les dérogations prévues par le décret métropolitain du 5 mai 1928, qui n'est pas applicable à l'Algérie. Ces dérogations, relatives au travail de nuit, ne concernent que les femmes et ne sont autorisées

que pendant un certain nombre de jours par an, dans les industries ci-après indiquées : conserves alimentaires, conserves de poisson, fruits confits, établissements industriels pour le traitement du lait.

En Tunisie, le travail des femmes et des enfants est protégé par les décrets beylicaux du 15 juin 1910 (J.O.T. du 22 juin 1910).

REGLES COMMUNES AUX FEMMES ET AUX ENFANTS

Les employeurs doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique. (Dahir 13 juillet 1927, art. 28 et art. 71 C.T., L. II).

En outre, l'arrêté viziriel du 21 janvier 1927, pris en application de l'article 29 du dahir susvisé, donne la liste des travaux dangereux interdits aux femmes et aux enfants; il est la reproduction abrégée du décret français du 21 mars 1924. Notons cependant qu'au Maroc l'enfant n'est protégé dans ce domaine que jusqu'à l'âge de 16 ans, au lieu de 18 ans en France. Cette différence se justifie, notamment en ce qui concerne les indigènes, par le fait que la croissance est beaucoup plus rapide au Maroc qu'en France.

Cette différence entre les textes français et marocains quant à l'âge des enfants se retrouve dans les dispositions relatives au travail de nuit.

Les articles 10 à 17 du Dahir du 13 juillet 1926 s'inspirent de très près des articles 21 à 29. C.T.L. II. Toutefois, le texte marocain vise les établissements commerciaux (art. 10) ce que ne fait pas le texte français (art. 21). Nous ne pensons pas que cela ait une grande importance, puisque les établissements commerciaux ne peuvent rester ouverts la nuit. D'autre part, et malgré l'imprécision du texte, nous estimons que l'interdiction du travail de nuit ne s'étend pas, au Maroc, aux établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur. En outre, l'article 11 du dahir prévoit que le repos de nuit des femmes et des enfants, qui doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum, peut être réduit à dix heures dans certains cas ; cette dérogation n'existe pas en droit français.

Remarquons, par ailleurs, que les dérogations permanentes, qui ne sont admises en France, pour les seuls enfants du sexe masculin, que dans les mines et les usines à feu continu, sont prévues, au Maroc, pour les femmes de plus de 18 ans et les enfants, en faveur des : bars, buffets de gare, cafés, casinos, casse-croûte, cercles, hôtels, restaurants, débits de tabacs, théâtres, concerts, cinémas, dancings, établissements de spectacles, auditoria de T.S.F. (A.V. du 7 juillet 1928, art. 4). Signalons, d'autre part, que l'article 16 du dahir prévoit que dans les mines, carrières et leurs dépendances légales, des arrêtés viziriels (dont aucun n'a d'ailleurs été promulgué) pourront permettre le travail des enfants à partir de

quatre heures du matin et jusqu'à minuit, sous la condition expresse que les enfants ne soient pas assujettis à plus de huit heures de travail effectif, ni à plus de dix heures de présence dans la mine par vingt-quatre heures.

Des dérogations temporaires sont prévues dans les deux législations :

a) en faveur de certaines entreprises industrielles où se fait la manipulation de matières premières susceptibles d'altération rapide. En France (décret du 5 mai 1928), cette dérogation est spéciale aux femmes âgées de plus de 18 ans. Au Maroc, elle touche les enfants âgés de moins de 16 ans et les femmes (A.V. du 7 juillet 1928, article 3).

b) en vue de prévenir des accidents imminents ou de réparer des accidents survenus.

Comme précédemment, cette dérogation est applicable au Maroc aux enfants de moins de 16 ans et aux femmes (D. 13 juillet 1926, article 15), cependant qu'en France elle est spéciale aux garçons de 16 à 18 ans (art. 24. 2°. C.T., L. II).

c) en cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure, afin de récupérer les journées perdues. En principe, cette dérogation ne peut porter que sur quinze nuits par an.

Rappelons, pour terminer, qu'un arrêté viziriel du 25 décembre 1926 précise le poids des charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les enfants et les femmes.

DISPOSITIONS SPECIALES AUX FEMMES

a) Des sièges doivent être mis à la disposition des femmes employées dans les magasins (D., 13 juillet 1926, Art. 3 et C.T. L. II. art. 76) ;

b) Les filles et les femmes ne peuvent être employées aux travaux souterrains des mines et carrières (D. 13 juillet 1926 et C.T. L. II, article 55).

c) Les femmes en couches peuvent suspendre leur travail : au Maroc pendant huit semaines consécutives dans la période qui précède et qui suit l'accouchement (D. 13 juillet 1926, art. 18) ; et pendant douze semaines en France (art. 29 C.T. - L. I). En outre, dans la Métropole, il est interdit d'employer des femmes accouchées dans les quatre semaines qui suivent leur délivrance. Nous estimons qu'il y aurait intérêt sur ce point à unifier les deux législations, au moins en ce qui concerne les Européennes (1).

(1) Un décret en date du 18 novembre 1939 (J.O. du 7 décembre 1939) a fait bénéficier de mesures plus favorables, les femmes en état de grossesse employées dans une localité ayant fait l'objet de mesures d'évacuation totale ou partielle de la population civile. Ce texte ne trouvait évidemment pas son application au Maroc. Toutefois, nous estimons qu'il y aurait lieu de prévoir des mesures spéciales en faveur des femmes enceintes travaillant à l'intérieur du pays où la chaleur est très forte l'été, ou dans des régions particulièrement pénibles (l'Administration du Protectorat accorde une prime spéciale aux fonctionnaires affectés dans ces régions).

Notons, enfin, que le deuxième alinéa de l'art. 29 C.T.L.I. qui, permet de porter l'absence de la femme, à la suite d'une maladie résultant de la grossesse ou des couches, de 12 à 15 semaines n'a pas fait l'objet d'une décision équivalente dans le dahir du 13 juillet 1926. Il en est de même pour les dispositions de l'article 29 a C.T.L.I. aux termes desquelles les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Nous pensons que la législation marocaine aurait été bien inspirée en copiant purement et simplement la législation française, en ce qui concerne les Européennes (1). Cette mesure est amplement justifiée par le fait que, mal adaptées au climat, elles sont presque toutes victimes d'accidents ou d'incidents qui ne se produisent pas dans la Métropole, et auxquels échappent les femmes indigènes. Citons notamment : les gerçures aux seins; le manque de lait ; les maladies provoquées par la chaleur ; l'extrême fatigue générale. En outre, cette mesure s'impose d'autant plus qu'au Maroc, il convient de ne pas l'oublier, l'indice de la natalité française est plus élevé, en valeur absolue et en pourcentage, que celui des autres natalités européennes (2).

d) Dans les établissements visés à l'article 1er du Dahir du 13 juillet 1926, il est permis aux femmes, pendant une année à compter de l'accouchement, d'allaiter leurs nourrissons dans une chambre spéciale annexée aux locaux de travail ou de sortir de l'établissement pendant trente minutes le matin, et trente minutes le soir, en dehors des repos légalement prescrits (art. 19 du Dahir, et articles 54 b, c, d, e; C.T. L. II).

e) L'emploi des femmes dans les débits de boissons est réglementé par l'arrêté viziriel du 20 septembre 1924.

DISPOSITIONS SPECIALES AUX ENFANTS

a) Les enfants ne peuvent être employés ni être admis dans les établissements visés à l'art. 1er du dahir du 13 juillet 1926 avant l'âge de 12 ans révolus au Maroc (3). L'âge limite est de

(1) Sur cette question, lire notamment *Repos des femmes allaitant leurs enfants*, par L. Metzinger, in suppl. Algéria, mai 1941.

(2) Nota : Le présent ouvrage était à l'impression quand a été promulgué, au B.O. du 3 avril 1942, le dahir du 17 mars modifiant l'article 18 du dahir du 13 juillet 1928 et portant à douze semaines le délai pendant lequel les femmes en couches peuvent suspendre leur travail.

(3) Dahir du 13 juillet 1926, Article 1er : « Sont soumis aux dispositions du présent dahir les établissements industriels et commerciaux ou leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. Les bureaux, quelle que soit leur nature, sont soumis aux mêmes dispositions.

Sont seuls exceptés les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité, soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Néanmoins, si dans les établissements visés à l'alinéa qui précède, le travail se fait à l'aide de chaudière à vapeur ou de moteur mécanique ou si l'industrie exercée est classée au nombre des établissements dangereux ou insalubres, l'inspecteur du travail a le droit de prescrire les mesures de sécurité et de salubrité prévues par le titre deuxième du présent dahir ».

14 ans révolus en France ; toutefois, il est abaissé à 12 ans pour les enfants qui sont munis du certificat d'études primaires.

b) Sauf dérogations, les enfants de moins de douze ans ne peuvent être employés dans les théâtres et professions ambulantes (l'âge minimum est de treize ans en France).

c) Un arrêté viziriel du 18 janvier 1927 fixe les conditions du travail dans les mines, notamment quant à la durée et aux travaux qui peuvent être effectués par les intéressés.

Avant de terminer ce chapitre, il convient de remarquer que les prescriptions relatives à l'âge des enfants ne sont l'objet que d'une application très relative dans les milieux indigènes : d'une part, parce que, en l'absence d'état-civil, il est souvent fort difficile de connaître l'âge d'un enfant ; d'autre part, parce que les mœurs veulent que certaines professions soient exercées dès l'âge de 5 ou 6 ans (notamment le tissage des tapis et le bobinage de la soie). Dans les médinas ces dispositions ne sont pratiquement pas appliquées, en raison de l'intention bien arrêtée qu'a le Gouvernement de ne pas heurter certaines habitudes séculaires de nos protégés (1).

---

(1) Les Arts indigènes apprennent le tissage des tapis à des fillettes âgées de 5 ans. A vouloir attendre l'âge de 12 ans (qui est parfois celui du mariage), ils risqueraient de n'avoir plus d'élèves.

Au sujet de « La répression du vagabondage des jeunes marocains » lire une étude très intéressante de M. P. Zeys in « Questions Nord-Africaines » (numéros de novembre 1935 et juillet 1936).

CHAPITRE III

HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

La protection de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs a fait l'objet, tant en France qu'au Maroc, d'une législation et d'une réglementation extrêmement abondantes, caractérisées par leur empirisme et leur technicité. Cela s'explique aisément si l'on tient compte que l'on se trouve uniquement en présence de problèmes techniques qu'il convient de résoudre d'une façon essentiellement pratique. Certes, le caractère plus ou moins poussé de l'industrialisation d'un pays peut amener certaines petites différences, qui ne présentent guère d'intérêt pour notre travail.

Nous n'entrerons donc pas dans le détail de cette réglementation, nous bornant à mentionner les principaux textes relatifs à cette question. Ces textes sont d'ailleurs inspirés de l'article 65 et suivants C.T. L. II, ainsi que des décrets et arrêtés métropolitains traitant du même sujet (1).

HYGIENE ET SECURITE

a) Dispositions générales (articles 23 à 27 du dahir du 13 juillet 1926). Des arrêtés viziriels d'application ont été prévus à l'article 25, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisances, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre l'incendie, etc...

Rappelons, à ce sujet, la question bien connue de la mise en demeure : toute contravention à l'hygiène et à la sécurité peut faire l'objet d'un procès-verbal, sauf s'il s'agit d'une contravention constatée en application d'un arrêté viziriel ayant prescrit la nécessité d'une mise en demeure (art. 26 du dahir; et art. 68 C.T. L. II) (2).

b) Arrêté viziriel du 25 décembre 1926 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements industriels et commerciaux (3). Parmi les mesures préconisées nous citerons, notamment, celles relatives : à la propreté des locaux; aux mesures de protection contre les ma-

(1) Les mêmes remarques valent pour l'Algérie (à laquelle un certain nombre de textes métropolitains ont été rendus applicables), et pour la Tunisie (Décret beylical du 10 avril 1922 (J.O.T. 3 mai) sur l'emploi de la céruse ; décrets beylicaux des 4 août 1936 (J.O.T. 7 août) et 26 novembre 1936 (J.O.T. 1er décembre déterminant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment).

(2) Cf. à ce sujet le « Jurisclasseur marocain du travail, des accidents du travail et des assurances », « Réglementation du travail », page 8. Note (10).

(3) B.O. 4 janvier 1927. Erratum : B.O. 25 janvier et 9 août 1927.

chines ; aux moyens de sortie et aux escaliers ; à l'éclairage et au chauffage ; aux consignes pour le cas d'incendie.

c) Arrêté viziriel du 17 avril 1927 (B.O. du 21 juin) concernant le couchage du personnel. Signalons que le cube d'air des locaux affectés au couchage du personnel ne doit pas être inférieur à 12 m3, par personne. En France, il est fixé à 14 m3; mais un esprit distingué autant qu'averti a fait remarquer, lors de la rédaction de cet arrêté, qu'au Maroc on dormait toujours avec les fenêtres ouvertes !.

En annexe de ce texte, mentionnons un arrêté du Secrétaire général du Protectorat du 4 novembre 1927 (B.O. 8 novembre) relatif aux précautions à prendre contre le développement de la tuberculose dans les dortoirs.

d) Arrêté viziriel du 2 septembre 1931 (B.O. 26 octobre) déterminant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics (1).

e) Dahir du 2 janvier 1923 (B.O. 23 janvier) relatif aux mesures prophylactiques à prendre sur les chantiers. Citons également le « Cahier des Clauses et Conditions Générales imposées aux entrepreneurs de travaux exécutés pour le compte d'une administration publique », publié au Bulletin Officiel du Protectorat du 3 juillet 1936.

Indiquons enfin, qu'au Maroc, il n'a pas été créé de Comités de sécurité, lesquels ont été institués en France par le décret du 4 août 1941 (2) dans les établissements industriels et commerciaux visés à l'article 65 C.T. L. II. Il est vrai que cette mesure ne s'impose pas dans ce Protectorat où il n'existe que très peu d'établissements occupant d'une façon habituelle 500 salariés au moins, ou de chantiers temporaires de bâtiments et de travaux publics dont l'effectif du personnel sur un même chantier dépasse 100 ouvriers (art. 1 du décret susvisé).

CERUSE ET COMPOSES DU PLOMB

Le dahir du 9 mai 1931 réglemente l'importation, l'achat, la vente, le transport et l'emploi de la céruse et des autres composés de plomb destinés à des usages professionnels (3). Il est complété par un arrêté du Secrétaire général du Protectorat du 5 juin 1931, déterminant le modèle des registres à tenir par les marchands de céruse et des autres composés de plomb (paru au B. O. du 12 juin).

(1) Ce texte a été commenté par un ancien Inspecteur du Travail, M. GENDRONNEAU, dans son *Manuel de l'Entrepreneur*. De larges extraits de cet ouvrage ont été publiés dans le « Jurisclasseur marocain du travail, des accidents du travail et des assurances » (Chapitre : « Réglementation du Travail », page 40s.).

(2) J.O. du 10 août 1941. Ce décret a été complété par un Arrêté du 6 août du Secrétaire d'Etat au Travail.

(3) B.O. du 12 juin. Texte modifié par les dahirs du 29 mai 1933 (B.O. du 30 juin) et 2 mars 1935 (B.O. du 22 mars).

EXPLOSIFS

a) Arrêté viziriel du 2 janvier 1934 (1) réglementant l'emploi des explosifs dans les carrières et chantiers.

b) Arrêté viziriel du 14 mars 1933 réglementant les conditions d'installation et la surveillance des locaux servant à l'emmagasinage des explosifs provenant des dépôts autorisés. (l'art. 13 prévoit que les dépôts doivent être gardés par un Européen).

c) Dahir du 2 mars 1938 réglementant la manutention et le transport des matières dangereuses, explosifs, etc...

d) Arrêté viziriel du 24 février 1940 modifiant l'arrêté viziriel du 14 mars 1933 susvisé.

COURANTS ELECTRIQUES

L'arrêté viziriel du 28 juin 1938 (2) est relatif à la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques. Accompagné d'un « Commentaire technique », ce texte a été complété par trois arrêtés du Délégué à la Résidence Générale, en date du 8 juin 1938 (3) ; le premier fixe le texte de l'instruction sur les premiers soins à donner aux victimes des accidents électriques dont l'affichage est obligatoire dans les locaux contenant des installations électriques de 2e ou de 3e catégorie ; le second détermine la composition du comité de techniciens institué par l'article 1er de l'arrêté viziriel du 28 juin 1938 concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques ; le troisième arrête le texte des extraits de l'arrêté viziriel du 28 juin 1938 dont l'affichage est obligatoire dans les locaux contenant des installations électriques de 2e ou de 3e catégorie.

MINES

La réglementation du travail dans les mines est fixée par deux arrêtés viziriels : le premier, en date du 18 février 1938 (4), est relatif à l'exploitation des mines autres que les mines de combustibles ; le second en date du 4 juillet 1939, (5) se rapporte à l'exploitation des mines de combustibles.

Ces textes sont étroitement inspirés des décrets français qu'ils

(1) B.O. 29 janvier. Texte modifié par l'Arrêté Viziriel du 24 février 1940 (B.O. 12 avril).

(2) B.O. 22 juillet (avec un rectificatif au B.O. du 21 octobre. Texte modifié par l'Arrêté viziriel du 4 avril (B.O. 20 mai). Ces textes sont inspirés très étroitement de la réglementation métropolitaine (Décret du 4 août 1935 ; Arrêté du Ministre du travail du 27 novembre 1935).

(3) B.O. 22 juillet.

(4) B.O. du 11 mars 1938.

(5) B.O. du 25 août 1939.

reproduisent presque intégralement (1). Compte tenu de la législation marocaine et des conditions spéciales de l'exploitation en Afrique du Nord, cela se justifie pleinement étant donné que dans ce domaine, il s'agit, avant toutes choses, de résoudre des problèmes techniques (2). En outre, comme on le sait, les consignes de sécurité ont été très approfondies dans les mines de la Métropole (3).

A l'encontre de ce qui existe en France — et bien que les délégués du 3e Collège l'aient demandé au Conseil du Gouvernement, notamment à la séance du 29 juin 1939 — il n'existe pas au Maroc de délégués mineurs à l'hygiène et à la sécurité, non plus, d'ailleurs, qu'en Algérie ou en Tunisie. Il ne semble pas, effectivement, que cette réforme s'impose dans le Protectorat, où les mineurs français sont en trop petit nombre pour pouvoir constituer les cadres indispensables au bon fonctionnement d'une telle institution, des traditions métropolitaines. En outre, et surtout, en ce qui concerne les indigènes, il sera toujours très délicat d'introduire le principe même de l'élection dans un pays où règne un Sultan, qui est non seulement un souverain temporel, mais encore un chef religieux. Notons, toutefois, que le statut du personnel européen de l'Office Chérifien des Phosphates prévoit l'élection de délégués à l'hygiène et à la sécurité, mais il s'agit là moins de délégués mineurs à l'hygiène et la sécurité que de délégués ouvriers au sens de la loi du 24 juin 1936.

En ce qui concerne la durée du travail, et à l'encontre de ce

---

(1) L'une des seules différences se trouve dans l'art. 115 de l'A.V. du 4 juillet 1939, aux termes duquel « tout chef de chantier, tout ouvrier travaillant isolément doit connaître suffisamment le français ou l'arabe pour comprendre son surveillant, à moins que ce surveillant ne puisse lui-même se faire comprendre clairement dans une autre langue de ce chef de chantier ou de cet ouvrier ». Une circulaire du 10 mars 1938 du Service des Mines commente l'Arrêté Viziriel du 18 février 1938.

(2) Il en est de même en Algérie et en Tunisie, où n'existe aucun texte relatif aux mines de combustibles — bien que l'Algérie possède le gisement houiller de Kenadza et que la Tunisie exploite plusieurs gisements de lignites (deux au Cap Bon, à El Oudiane et à Oum-Douil, et un à Saouaf). En ce qui concerne l'Algérie, le décret français du 21 janvier 1914 a été rendu applicable par le décret du 7 mai 1925. Le décret de 1914 a été modifié par les décrets du 1er mars 1928 et 26 octobre 1929 rendus applicables à l'Algérie respectivement par décrets du 5 novembre 1928 et 5 janvier 1931.

En Tunisie, un décret beylical du 29 décembre 1913, complété par un arrêté du 1er janvier 1924, porte réglement général sur l'exploitation des mines et carrières.

(3) Au Maroc, il convient de signaler une initiative heureuse de M. Castelain, Ingénieur, Chef des Bureaux techniques au Service des Mines. Partisan de la prévention des accidents, et s'inspirant de ce qui se faisait dans les mines de l'Est de la France, il publiait avant la guerre 1939-1940 des circulaires trimestrielles relatives aux accidents graves ou mortels survenus pendant les mois précédents. Les causes de chaque accident étaient dégagées, et des remèdes pratiques préconisés.

Signalons une autre initiative de cet Ingénieur. Constatant qu'en raison des distances un Ingénieur subdivisionnaire des Mines est souvent domicilié à plusieurs centaines de kilomètres des entreprises qu'il est chargé de surveiller, il a eu l'idée de faire créer à Rabat une « Ecole de prospection et d'études minières » dans le but, notamment, de former des contrôleurs du travail — que l'on peut assimiler aux sous-inspecteurs du travail — qui habiteront à proximité des entreprises où ils auront la possibilité de se rendre immédiatement en cas d'accident.

Notons que la première année (en 1940) sur 74 candidats 17 ont été admis, dont 13 bacheliers et 4 élèves brevetés de l'Ecole Industrielle de Casablanca.

qui existe en France (1), il n'y au Maroc aucune réglementation présentant un caractère particulier. Rappelons simplement que la durée du travail effectif ne doit pas dépasser une moyenne de huit heures par jour ouvrable. Toutefois, chaque entreprise a le droit de déroger à la durée du travail ainsi fixée à raison de 200 heures au maximum par an, à titre de récupération forfaitaire des heures perdues par suite d'interruptions collectives du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit de jours fériés, soit d'événements locaux (2). Rappelons, enfin, qu'en application de l'arrêté viziriel du 4 juillet 1940, la durée du travail peut, dans les entreprises industrielles travaillant pour les besoins économiques du pays, être portée à plus de 8 heures par jour ou de 48 heures par semaine, sans pouvoir cependant dépasser 10 heures par jour ou 60 heures par semaine.

Au point de vue pratique, il importe de noter que le Service des Mines du Protectorat, estimant que la mine a besoin avant tout d'une main-d'œuvre bon marché, s'est montré très compréhensif dans le contrôle de l'application de la règlementation relative à la durée du travail.

Terminons en disant d'un mot que l'effectif de la main-d'œuvre employée par les mines marocaines varie entre 7.500 ouvriers (en 1930) et 17.000 (en 1940), dont 8 % d'Européens occupant des emplois inférieurs de maîtrise — auxquels il convient d'ajouter 450 Européens, agents de maîtrise proprement dits.

ETABLISSEMENTS CLASSES

a) Dahir du 25 août 1914 (B.O. 7 septembre) qui a été presque complètement modifié par les dahirs des 13 octobre 1933 (B.O. 1er décembre), 11 août 1937 (B.O. 1er octobre — avec un rectificatif au B.O. du 5 novembre), 9 juin 1938 (B.O. 8 juillet) et 11 juin 1940 (B.O. 5 juillet).

b) Arrêté viziriel du 13 octobre 1933 (B.O. 1er décembre (3),

(1) Loi n° 2676 du 18 juillet 1941 relative à la durée du travail dans l'industrie minérale (J.O. 9 août 1941). Aux termes de cette loi, des arrêtés des Secrétaires d'Etat au Travail et à la Production Industrielle peuvent, pour une profession, pour une catégorie de travaux et pour une région déterminée, suspendre l'application des lois des 13 août 1940 et 18 septembre 1940 et porter le maximum de la durée légale hebdomadaire du travail à 48 heures ou à durée considérée comme équivalente en raison de la nature du travail — étant entendu que les salaires devront être modifiés proportionnellement. D'autre part, les employeurs peuvent recourir aux heures supplémentaires, à condition de ne pas dépasser 60 heures par semaine ou 10 heures par jour. — Enfin, quand pendant une période comptant pour la paye (au maximum, quinze jours ouvrables), la durée du travail par jour ouvrable est supérieure à 8 heures, les heures supplémentaires sont majorées de 10 %.

Rappelons qu'en Tunisie la durée du travail dans les mines est de 48 heures. Quant à l'Algérie, elle suit la réglementation métropolitaine.

(2) Dahir du 18 juin 1936 portant réglementation de la durée du travail, et Arrêté Viziriel d'application du 17 août 1936.

(3) Complété par les Arrêtés Viziriels des 27 juillet 1937 (B.O. 6 août), 19 juillet 1937 (B.O. 27 août), 29 avril 1939 (B.O. 16 juin) et 13 juin 1939 (B.O. 4 août).

portant classement des établissements insalubres, incommodes ou dangereux.

c) Arrêté viziriel du 25 août 1939 (B.O. du 29 septembre) assimilant certains établissements insalubres, incommodes ou dangereux de 3e catégorie aux établissements des deux premières catégories, en ce qui concerne leur installation dans des zones réservées à l'habitation.

TITRE III

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

CHAPITRE I

ORIENTATION PROFESSIONNELLE, APPRENTISSAGE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

« La chose la plus importante de la vie est le choix d'un métier : le hasard en dispose ».
PASCAL

Orientation professionnelle, apprentissage, enseignement technique : voilà trois vocables qui étaient — et qui sont encore — peu connus au Maroc. Si l'Administration, le Protectorat et les parents n'ont rien fait dans ce domaine, ou si peu, il faut bien reconnaître que la Métropole et les autres pays d'Afrique du Nord leur ont donné de bien détestables exemples. Ceci n'est pas une excuse, mais une constatation permettant de faire le point.

En France, jusqu'à ces dernières années, les pouvoirs publics n'avaient pris pratiquement aucune mesure en faveur de l'apprentissage (1), si l'on excepte, toutefois, la création de la taxe d'apprentissage par la loi budgétaire du 13 juillet 1925 (art. 25 et 26) (2). La même indifférence se retrouve dans les entreprises privées. Cependant, il convient de mentionner ici, outre l'effort

(1) Dans son étude *La réorganisation de l'apprentissage est chose urgente en Algérie*, parue dans le « Supplément économique et juridique de la revue Algéria » (N° de mars 1941) M. Paul DELBAUFFE indique « qu'à Paris, en 1850, il y avait pour une population de 340.000 ouvriers : 19.000 apprentis. En 1872, la population ouvrière était de 800.000 ouvriers, mais il n'y avait déjà plus que 27.000 apprentis, soit 3,2 % contre 5,5, %. En 1938, on estimait à moins de 1 % le nombre de jeunes gens en apprentissage ».

Avant d'aller plus loin, rappelons cette définition de l'apprentissage : « Tout système en vertu duquel l'employeur s'engage par contrat à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner méthodiquement un métier, pendant une période préalablement fixée au cours de laquelle l'apprenti est tenu de travailler au service dudit employeur » (Cf. Bulletin du Ministère du Travail, Avril-août-septembre 1939. Recommandations de la Conférence internationale du Travail, 25e session, page 392 ss.)

(2) Le rendement de la taxe d'apprentissage a été, en 1936, de Fr. 116.809.000 qui ont été versés par 220.000 assujettis. Rappelons que le taux de cette taxe est actuellement fixé à 0,216 % des appointements, salaires et rétributions quelconques versés par le chef d'entreprise. Celui-ci peut d'ailleurs être exonéré, notamment s'il forme des apprentis.

très heureux de la Chambre de commerce de Paris (1), les résultats obtenus par d'importantes entreprises (Usines Citroën et Renault, Imprimerie Chaix, Société de Transports en commun de la région parisienne, etc., pour ne citer que des exemples pris dans la capitale), qui avaient la possibilité de consacrer des sommes élevées à la formation des apprentis indispensables à leur bonne marche.

Devant les résultats catastrophiques auxquels avaient abouti la carence des pouvoirs publics, des patrons et des parents, les derniers gouvernements de la IIIe République ont tenté quelques efforts pour essayer de remonter le courant (2).

La loi du 24 juin 1936, sur les conventions collectives, dispose (art. 31 v. C.T. - L. I.) que tout contrat collectif doit indiquer les mesures prévues en faveur de l'organisation de l'apprentissage. Etant donné que le législateur avait simplement omis d'établir lui-même les règles générales que les conventions devaient préciser et adapter dans chaque profession et dans chaque région les résultats obtenus par cette loi sont très insuffisants, et c'est chose normale puisque l'on a mis la charrue avant les bœufs.

D'autre part, la loi Paulin du 10 mars 1937 organise l'apprentissage artisanal (3) sur le plan corporatif. D'aucuns ont estimé, avec raison semble-t-il, que « les dispositions de cette loi dénotent clairement que le but recherché par la loi est de défendre des situations acquises en restreignant le droit d'exercer librement une activité économique » (4).

Enfin et surtout, le décret-loi du 24 mai 1938 — complété par

(1) La Chambre de Commerce de Paris a créé neuf « ateliers-écoles d'orientation professionnelle et d'apprentissage » qui reçoivent plusieurs milliers d'élèves. Ils sont organisés de telle façon que l'enfant fait, au sein de ces ateliers-écoles, son orientation professionnelle, son pré-apprentissage et son apprentissage.

(2) Cf. sur ce sujet :

a) « Le problème de l'apprentissage dans les professions industrielles et commerciales » rapport présenté au Conseil National Economique, les 28 et 29 mars 1938, par MM. Ingrand et Celier, auditeurs au Conseil d'Etat ;

b) Une étude très intéressante sur « le rôle social de l'apprentissage » par M. Robert Jaussaud. Thèse Alger, 1940 ;

c) Et la thèse très complète de M. Bernard Boullot sur « l'organisation de l'orientation professionnelle et de l'apprentissage », Paris 1941.

(3) L'apprentissage artisanal est ainsi défini : « Cet apprentissage est celui qui se fait dans l'atelier et sous la responsabilité d'un artisan et qui est complété par l'enseignement de cours professionnels ». (Art. 1 alinéa 2).

(4) Jaussaud op. cit. p. 202-203. Nous pensons qu'il n'est pas sans intérêt de noter cette remarque de M. Jaussaud (page 265) : « En organisant un apprentissage spécial à l'artisanat et en le réglementant d'une façon particulière, le législateur établit une classification professionnelle entre ouvriers de l'artisanat et ouvriers de la moyenne et de la grande industrie. Celle classification factice, puisqu'elle ne repose pas sur la technique professionnelle mais sur l'importance des entreprises ou sur d'autres considérations étrangères, va se révéler, en pratique, très réelle. L'apprentissage accompli dans un atelier artisanal sera consacré par un certificat de capacité spécial qui de plus en plus va river aux entreprises artisanales les ouvriers qui le possèdent. La loi va creuser un fossé entre les professions artisanales juridiquement protégées et les professions non artisanales, toujours sur la base d'un critérium factice. La communauté d'intérêts, base essentielle de l'unité d'une classe, va disparaître. Les revendications des compagnons et des ouvriers ne coïncideront plus. Les uns et les autres réagiront différemment devant les principaux problèmes d'ordre économique, social et surtout professionnel. Une rupture va naître au sein des organisations syndicales ouvrières car la loi du 10 mars 1937 vient de créer, artificiellement, une catégorie nouvelle d'intérêts professionnels ».

d'autres décrets pris pour la plupart au cours de l'année 1939 et qui en fixent les modalités d'application — traite, dans son titre II, de la formation professionnelle qu'il rend obligatoire en astreignant les chefs d'entreprises industrielles ou commerciales (1) à embaucher un nombre d'apprentis proportionnel au nombre des ouvriers ou employés qualifiés adultes, et en prescrivant une fréquentation plus stricte des cours professionnels institués par la loi Astier du 25 juillet 1919. Il est encore trop tôt pour juger des résultats de ce décret-loi du 24 mai 1938, dont toute l'efficacité dépendra des mesures qui seront mises en œuvre pour son application.

Par ailleurs, notons que la loi Astier du 25 juillet 1919 a organisé des cours professionnels et prévu la création d'écoles d'enseignement technique et d'écoles de métier. On sait, en outre, que bien avant la promulgation de cette loi, l'enseignement technique existait en France; mais il avait surtout formé des ingénieurs et des contremaîtres. Toutefois, il faut bien reconnaître qu'avant la parution de cette loi — comme après encore, d'ailleurs, quoique à un degré moindre — l'enseignement professionnel était peu développé (2).

Pour terminer ce bref rappel de ce qui existe en France, indiquons que le décret-loi du 24 mai 1938 (Titre II) a jeté les bases de l'orientation professionnelle qu'il rendait obligatoire, après un délai de trois ans, pour les enfants âgés de moins de 17 ans qui désirent être admis dans les entreprises industrielles et commerciales.

Nous avons insisté un peu sur ce qui s'est fait en France, ou est sur le point de se réaliser, afin de mieux montrer que le Maroc (3) pourra faire dans l'avenir un effort dans ce domaine (4).

En matière d'orientation professionnelle, il n'a pratiquement été rien tenté avant février 1941, époque à laquelle fut créée à la Direction de la Santé Publique et de la Jeunesse à Rabat (Service de la Jeunesse et des Sports) une « section d'orientation et de sélection professionnelles ».

(1) Pour l'agriculture, signalons le décret du 17 juin 1938 relatif à la formation professionnelle agricole et à l'enseignement agricole ménager.

(2) Le numéro d'août 1939 de « l'Action Laïque » (page 165) publie les renseignement suivants extraits du rapport présenté par M. Banier, Inspecteur général de l'Enseignement primaire, au congrès tenu à Nice, en mai 1939, par la Ligue de l'Enseignement. Sur un contingent annuel de 720.000 écoliers, 140.000 continuent à fréquenter un établissement scolaire au-delà de 14 ans. Sur les 580.000 qui quittent les établissement primaires, M. Lapierre, secrétaire du Syndicat national des instituteurs, indiquait, en janvier 1940, que 170.000 seulement suivaient les cours professionnels.

(3) Bien entendu il y avait là une plateforme électorale qui n'a pas été négligée — Cf. notamment le compte rendu de la séance du 29 juin 1939 du Conseil du Gouvernement au cours de laquelle un délégué du 3e Collège de Marrakech réclamait avec insistance la création d'une école professionnelle dans cette ville — ce qui amena M. Gotteland, alors Directeur de l'Instruction Publique, à préciser qu'il y avait, dans la capitale du Sud, 8 enfants français susceptibles de suivre des cours d'apprentissage.

(4) En Tunisie, rien n'a été prévu en faveur de l'apprentissage. En ce qui concerne l'Algérie, l'organisation de l'apprentissage est actuellement en voie d'élaboration. Les employeurs ne sont pas soumis à la taxe d'apprentissage. La loi du 10 mars 1937 et le décret-loi du 24 mai 1938 n'ont pas été rendus applicables à la colonie.

Il est encore trop tôt pour juger des efforts et des résultats de cette « section ».

A notre connaissance, toute l'œuvre législative du Protectorat, en ce qui concerne l'apprentissage, tient dans le dahir du 16 avril 1940, relatif à la formation professionnelle d'ouvriers spécialistes, mais ce texte de guerre, pris à l'instar de la Métropole, n'a jamais été appliqué.

Signalons toutefois qu'en 1940, une école d'apprentis mécaniciens agricoles a été créée à Rabat au camp du 1er Chasseurs d'Afrique, cependant que, au début de l'année 1941, des cours de mécaniciens-ajusteurs pour l'industrie étaient ouverts à Casablanca. Dirigés l'un et l'autre par des moniteurs compétents et dévoués, ces deux établissements ont déjà obtenu des résultats intéressants — mais sur une échelle encore réduite.

Quant à l'enseignement technique il est confié au Maroc, comme en France, à la Direction de l'Instruction publique. C'est dire qu'il y a à la base une erreur au moins en ce qui concerne la formation des ouvriers spécialisés et des contremaîtres de l'industrie privée. Un peu moins de bancs d'école ; un peu plus de bancs d'essais ! C'est la formule allemande et américaine : elle a donné les résultats que l'on connaît.

Le Gouvernement du Protectorat n'est pas responsable de cette situation puisqu'il n'a fait que suivre, sur ce point, les errements de la Métropole avant juin 1940. Il n'en reste pas moins que l'Ecole Industrielle de Casablanca, qui est la seule école professionnelle européenne importante, n'a pas placé, semble-t-il, plus de 20 à 30 % de ses élèves dans l'industrie privée. Tous les autres se sont dirigés soit vers des emplois de bureau, soit vers des postes de techniciens dans l'Armée, les P.T.T., les Chemins de fer, etc... Notons, d'ailleurs, qu'une part de responsabilité de cet état de choses incombe aux parents qui ne voient d'avenir digne de leurs enfants que dans les emplois fonctionnarisés. En outre, un certain nombre d'élèves de l'Ecole Industrielle ont acquis un certain mépris pour le travail manuel, et une certaine tournure d'esprit qui les persuade qu'il n'existe et ne peut rien exister en dehors de ce qu'ils ont appris sur les bancs de l'école. En ce domaine, il convient de rappeler ces paroles du maréchal Pétain : « Il faudra que les maîtres de notre enseignement primaire se pénètrent de cette idée qu'il n'est pas moins noble et pas moins profitable, même pour l'esprit, de manier l'outil que de tenir la plume et de connaître à fond un métier, que d'avoir sur toutes choses des clartés superficielles » (1).

Ces conditions ne sont guère encourageantes pour les patrons désireux de former des apprentis européens. Aussi certains se sont-ils tournés vers les petits indigènes. Si ceux-ci sont moins instruits que leurs condisciples européens, ils sont aussi moins prétentieux. D'autre part, leurs parents, au lieu d'excuser leurs absences de l'usine, savent les remettre très rapidement dans le

(1) *L'éducation nationale*, par le maréchal PÉTAIN, in « Revue des Deux Mondes » 15 août 1940, page 251.

droit chemin avec de bons vieux arguments frappants. Enfin, tous ces gamins s'adaptent facilement aux travaux simples, et peuvent devenir des manœuvres spécialisés, conducteurs de machines automatiques (1).

D'une façon générale, les patrons du Maroc ne se sont pas intéressés à cette question de l'apprentissage qui n'a préoccupé que quelques industriels travaillant le bois ou le fer. Les autres employeurs sont trop faibles pour pouvoir prendre une initiative quelconque sur ce point; ou suffisamment forts pour avoir la certitude qu'ils pourront toujours faire venir de France les techniciens dont ils pourront avoir besoin.

---

(1) L'un des pionniers de l'apprentissage au Maroc est M. Meffre, industriel bien connu à Casablanca. Ce dernier a créé et fait fonctionner presqu'uniquement de ses deniers une école d'apprentis européens où ceux-ci apprennent à travailler le bois. En outre, il recrute « dans l'herbe des bidonvilles », nous disait-il, de petits indigènes auxquels il apprend à travailler devant des machines automatiques ou semi-automatiques. Comme ils ne savent évidemment pas lire le français — pas plus que l'arabe — il a créé à leur intention tout un système de normes qui leur permettent de faire des travaux relativement importants.

Signalons que l'Office Chérifien des Phosphates forme lui aussi des apprentis dans les catégories suivantes : mineurs (peu de succès) ; mécaniciens.

Rappelons, enfin, que des écoles professionnelles musulmanes fonctionnent dans les grandes villes du Maroc. Bien organisées, elles obtiennent un réel succès.

CHAPITRE II

LE PLACEMENT & LA REGLEMENTATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Nous passerons rapidement sur ce sujet, étant donné que nous avons déjà eu l'occasion d'étudier, dans notre première partie, quelques unes des questions qui s'y rapportent.

LES BUREAUX DE PLACEMENT

Afin d'éviter aux immigrants débarquant au Maroc d'être la proie d'officines privées de placement, le général Lyautey créa, par un arrêté résidentiel en date du 3 novembre 1917, les Bureaux et Offices économiques, dont l'organisation prévoyait l'existence d'un bureau de placement chargé de s'occuper des intérêts de la main-d'œuvre locale et d'immigration.

Des bureaux de placement privés existèrent jusqu'en 1921 à côté de ces Bureaux officiels ; mais ils durent être supprimés à la suite des nombreuses plaintes que provoquèrent leurs agissements.

A la suite des incidents qui en résultèrent, le Protectorat réorganisa les bureaux de placement par un dahir en date du 27 septembre 1921 (1), qui constitue encore actuellement le texte de base sur la question.

L'économie de ce dahir peut se résumer ainsi :

a) Il ne peut être créé de bureau de placement gratuit que par l'Etat ou les villes érigées en municipalités ;

b) Interdiction de la création ou du maintien de tout office ou bureau ayant pour objet le placement gratuit des travailleurs, sous quelque titre et pour quelques professions, places ou emplois que ce soit. Les bureaux existant au jour de la promulgation du dahir sont supprimés sans indemnités (2).

Au point de vue pratique, il existe au Maroc un Bureau d'Etat, celui de Casablanca, et des bureaux municipaux dans les principales villes. Ces bureaux s'occupent du placement des travailleurs, du contrôle des travailleurs immigrants pour leur région, et du contrôle de l'assistance chômage (3).

(1) Publié au B.O. du 11 octobre. Il a été modifié par les dahirs du 24 septembre 1934 (B.O. du 30 septembre), et 8 septembre 1941 (B.O. du 17 octobre 1941).

(2) En réalité, il n'existait qu'un seul Bureau payant, qui était tenu à Casablanca par un individu assez peu recommandable.

(3) Ils ont été réorganisés par la circulaire N° 44 ter. du 10 décembre 1930.

Le Bureau de Casablanca (1) est de beaucoup le plus important et absorbe les 2/3 de l'activité des bureaux de placement du Protectorat. Il se plaçait en 1939 au 25e rang parmi les bureaux de la Métropole et de l'Empire français.

Ce développement est dû pour une bonne part, certes, à l'extension considérable prise par la ville de Casablanca, ces vingt dernières années. Mais nous pensons que le mérite de son succès revient en grande partie à son chef, M. Gay.

Au cours de l'enquête que nous avons menée dans les milieux industriels et commerçants de Casablanca, nous n'avons entendu que des éloges à son égard (2).

Pour compléter cette brève étude réglementaire relative aux bureaux de placement indiquons qu'un arrêté résidentiel en date du 9 décembre 1930 a créé un « Office marocain de la main-d'œuvre » (3) qui est chargé : du placement gratuit des travailleurs : de l'orientation professionnelle des enfants des deux sexes sortant des écoles européennes ou marocaines ; de l'organisation et de l'administration des centres d'hébergement des immigrés momentanément sans emploi. Sauf en matière d'émigration et d'immigration, ainsi que nous aurons l'occasion de le voir ultérieurement, cet office n'a eu qu'une activité toute relative.

Il est difficile de porter un jugement sur les bureaux de placement du Maroc, étant donné : d'une part que l'économie du Protectorat a été presque toujours en période d'ascension économique (sauf en 1925, 1931 et 1936) et que les offres d'emplois ont souvent été supérieures aux demandes; et, d'autre part, cette circonstance exceptionnelle qui a voulu que presque toute leur activité soit concentrée au bureau de Casablanca dont le chef a su être, avant l'heure, un « commis voyageur du travail ». Toutefois

(1) Un arrêté viziriel du 23 décembre 1940 (B.O. du 7 février 1941) a abrogé l'arrêté viziriel du 3 mai 1937 portant création d'une commission paritaire de contrôle auprès de ce bureau.

(2) Citons cette appréciation du Résident général Lucien Saint, à la séance du 2 février 1932 du Conseil du gouvernement: « Il est certain que l'office placement de Casablanca, très bien mené par un homme intelligent, plein de dévouement, tout à fait attaché à sa tâche, rend de très grands services ». (Compte rendu officiel 1932, page 23).

Pour illustrer ces paroles, nous ne pouvons mieux faire que de reproduire ces quelques lignes extraites d'une note de M. Gay, datée de 1939 :

« Il faut, tout comme dans un établissement commercial, donner satisfaction le plus rapidement possible à la clientèle ; sinon le bureau de placement, déserté par les patrons, deviendra le refuge des clochards qui s'en serviront pour obtenir une assistance se prolongeant indéfiniment. Pour obtenir des résultats, les agents des bureaux de placement doivent considérer leur métier comme une mission et avoir des qualités de discernement, d'énergie, d'activité, de moralité et de pondération. Il faut avoir de la patience pour supporter les récriminations journalières de gens malheureux ».

Pour terminer, notons : d'une part, que le Bureau de Casablanca qui, en 1929, plaçait 20 personnes par mois environ, avait, en 1939, atteint le chiffre de 500 ; et, d'autre part, qu'il est indépendant des autorités locales, étant directement rattaché au Service du Travail à Rabat.

Bien entendu, les Bureaux de Placement s'occupent des indigènes. C'est ainsi qu'en 1940 celui de Casablanca a placé 80 élèves sortant des écoles musulmanes d'apprentissage (31 mécaniciens, 3 tourneurs, 8 ajusteurs, 8 électriciens, 25 menuisiers, 7 forgerons, 4 soudeurs, 2 serruriers) ; et 6.000 Marocains (Cf. « La Voix Nationale » 1er mars 1941).

(3) B.O. 19 décembre 1930. Texte modifié par l'Arrêté Résidentiel du 8 juillet 1936 (B.O. 11 juillet) portant institution d'un comité supérieur d'action sociale et du travail.

il semble que leur fonctionement ait donné satisfaction aux employeurs comme aux salariés.

Est-ce à dire qu'il convient de laisser les choses en l'état et de ne pas introduire au Maroc l'esprit qui a présidé à la refonte du système de placement de la Métropole ? (1) Nous ne le pensons pas, car la guerre et l'après-guerre posent et poseront chaque jour de nouveaux problèmes que les bureaux de placement marocains ne peuvent pas résoudre actuellement. Pendant toute l'année 1941, par exemple, les administrations publiques et les entreprises privées du Maroc ont réclamé, en vain, des sténodactylos, des mécaniciens, des mineurs, des ingénieurs, cependant que dans le même temps le chômage sévissait en France.

Il est donc nécessaire de créer au Maroc, comme en France, des « offices du travail » qui prendront la place des anciens bureaux et auront la possibilité de dépister le chômage en préparation ,d'organiser la prospection des emplois disponibles et de présenter aux employeurs des candidats déjà sélectionnés par un examen technique qui aura pour but d'éviter aux patrons et aux salariés d'irritantes et coûteuses expériences. Enfin, par les études du marché du travail auxquelles ils procèderont, ces offices pourront orienter la main-d'œuvre, par apprentissage ou réapprentissage, des professions où elle est excédentaire vers celles où elle est déficitaire. Organiser le placement est un droit pour l'Etat et la profession. C'est aussi un devoir.

REGLEMENTATION SPECIALE CONCERNANT CERTAINES CATEGORIES DE MAIN-D'ŒUVRE

GARANTIE DE LA REPRISE DU CONTRAT DE TRAVAIL AUX SALARIES RAPPELES SOUS LES DRAPEAUX

Le dahir du 9 juin 1939 (2) ayant pour objet de garantir aux hommes rappelés sous les drapeaux la reprise de leur contrat

(1) Cette refonte avait été déjà demandée par le Conseil National Economique (Cf. « La réorganisation du placement en France » rapport de MM. Pouillot et Lucius à la session des 6 et 7 juillet 1937 du C.N.E.).

Elle a été réalisée par M. René Belin qui, par la loi du 11 octobre 1940, a entendu que les Directeurs des Offices du Travail — successeurs des Bureaux de Placement — doivent mériter le nom de « commis-voyageurs du travail ».

Pour une analyse sommaire de cette loi, voir notamment le numéro de juin 1941 de la revue « Documents Français » consacré à *L'Action Sociale et la Législation du travail*, page 4. Lire également *La nouvelle réglementation de l'embauchage*, par G. Scelle, in « Le nouveau régime du travail » N° XI de « Droit Social » 1941. L'auteur remarque que le mot « chômeur » a fait place à l'expression : « travailleur sans emploi », et que l'administration du placement a fusionné avec celle du chômage. En outre, la nouvelle organisation apparaît comme un service rigoureusement hiérarchisé et centralisé. Enfin, le « travailleur sans emploi », qui ne peut refuser un poste qui lui est offert, doit fournir une certaine quantité de travail (2 heures par jour) pendant la durée de son inaction : l'obligation au travail est la rançon du droit au travail.

Le bénéfice de cette loi a été étendu à l'Algérie par un arrêté gubernatorial en date du 24 mars 1941 (Lire à ce sujet : *La lutte contre le chômage en Algérie*, par M. Noël Dorne, in « Supplément économique et juridique de la revue Algéria ». Décembre 1940 et *Le placement de la main-d'œuvre*, par M. R. Chorin, in même revue, Juin 1941).

En Tunisie, à côté des bureaux publics gratuits, subsistent des bureaux privés, autorisés en droit mais non contrôlés en fait.

(2) B.O. 16 juin 1936. Texte complété par le dahir du 23 mars 1940 (B.O. 19

de travail s'est révélé à l'épreuve d'une efficacité toute relative (1). La même critique peut d'ailleurs être adressée au décret métropolitain du 21 avril 1939, dont il est directement inspiré et à la loi du 13 septembre 1940. Aussi le législateur marocain, prenant à son compte les nouvelles dispositions de la loi du 30 juin 1941, a-t-il complété et renforcé ce dahir de 1939 par un autre dahir en date du 26 septembre 1941.

Désormais, et comme en France, « tout employeur public ou privé » doit, notamment, garantir la reprise de l'emploi à chacun des membres de son personnel ayant répondu à l'appel de sa

---

avril) relatif aux hommes rayés de l'affectation spéciale par mesure disciplinaire, et par le dahir du 26 septembre 1941 (B.O. 14 novembre). Signalons, en outre, la circulaire N° 88 tr. du 16 octobre 1939 (B.O. 27 octobre) du Secrétaire général du Protectorat.

Pour mémoire, rappelons qu'un dahir du 19 août 1919 rendait exécutoire en zone française de l'Empire Chérifien les articles 1 à 6 de la loi française du 22 novembre 1918 garantissant aux démobilisés la reprise de leur contrat de travail. Ce dahir avait été promulgué à la suite de l'émotion provoquée devant le Tribunal d'Oujda par l'affaire Loubiès.

(1) Etant donné la tournure d'esprit de certains employeurs, qui n'ont généralement rien du type « vieille France », il ne faut pas s'étonner si l'on a pu constater des faits tels que celui-ci : un patron reprend son ouvrier ou son employé pour huit ou quinze jours, et ensuite le congédie sous un prétexte quelconque. (Le dahir du 31 octobre 1940, relatif au maintien de l'activité des entreprises industrielles ou commerciales et au licenciement de leur personnel, outre qu'il est généralement ignoré des bénéficiaires éventuels, est rarement appliqué par ceux-là mêmes dont il avait pour objet de réprimer les agissements).

Citons quelques jugements rendus par M. Ruaudel, Président du Tribunal de Paix de Casablanca.

1° Les dispositions du dahir du 9 juin 1939, ayant pour objet de garantir aux hommes rappelés sous les drapeaux, la reprise de leur contrat de travail, ne peuvent être appliqués aux ressortissants des pays étrangers, ayant été, par suite des circonstances de guerre, dans l'obligation de cesser leur travail.

Si l'absence de l'employé peut être une cause légitime de la rupture du contrat du travail, il appartient cependant au juge du fond d'en apprécier le motif en tenant compte de divers éléments, notamment des raisons de l'absence et de sa durée.

L'obligation imposée à un employé de se rendre immédiatement dans un camp de concentration constitue, en sa faveur, un cas de force majeure qui a rendu plus onéreuse ou plus difficile l'exécution du contrat de travail ; l'employeur n'est donc pas fondé à se prévaloir de cette situation pour dénoncer un contrat de travail à durée déterminée.

Au surplus les règles admises en droit international public interdisent aux belligérants de déclarer éteints ou suspendus ou non recevables en justice les droits et actions des nationaux de la partie adverse.

(Attardi Joseph contre Chapon Frères, Trib. de Paix de Casablanca, 16 octobre 1940. G.T.M. 2 novembre 1940).

2° Dans l'esprit du dahir du 9 juin 1939, l'employé démobilisé a un droit absolu de retrouver sa place. Le patron ne peut s'en affranchir qu'en justifiant d'une impossibilité absolue. A défaut de cette reprise il est dû réparation.

(Leruste contre Crédit Foncier d'Algérie et de Tunisie, Trib. de Paix de Casablanca 23 octobre 1940. G.T.M. 16 novembre 1940).

3° Le dahir du 9 juin 1939 garantissant aux hommes rappelés sous les drapeaux la reprise de leur contrat de travail ne vise que les salariés se trouvant dans les conditions prévues par la loi du 31 mars 1928 sur le recrutement de l'armée, et ne saurait par suite s'étendre au salarié de nationalité étrangère.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée s'est trouvé résilié par un cas de force majeure, en l'espèce le fait du prince, aucune des parties n'est redevable à l'autre de l'indemnité forfaitaire ou délai-congé établi par l'usage ou les conventions. (Ferrera contre Makris, Trib. de Paix de Casablanca, 20 novembre 1940, G.T.M. N° 870 de février 1941).

Pour terminer, citons ce jugement relatif au service militaire :

Le louage de services est un contrat synallagmatique où la cause de l'obligation de payer le salaire réside dans l'obligation corrélative pour le salarié de fournir le travail promis.

Par suite l'employé, appelé au service militaire, n'a droit à son salaire que jusqu'à la date à laquelle il a pu satisfaire à son obligation de fournir du travail. (Prud'hommes Casablanca, 13 novembre 1935, G.T.M. 25 avril 1936).

classe au cours de la mobilisation ou ayant contracté, à titre civil ou militaire, un engagement volontaire pour la durée de la guerre. D'autre part, les salariés rappelés sous les drapeaux doivent être considérés, au regard des règles d'avancement, d'augmentation de traitements ou d'allocations de primes, comme ayant fait partie de l'entreprise pendant toute la durée de leur présence sous les drapeaux. S'ils désirent reprendre leur place, ils ont un délai de trois mois pour en faire la demande. Enfin, si l'employeur ne réembauche pas un démobilisé — sans pouvoir invoquer la force majeure — celui-ci a droit : d'une part, à l'indemnité de délai-congé, à moins que le salaire ait continué d'être intégralement payé pendant la durée du préavis; et, d'autre part, à une indemnité de licenciement.

Par contre, et s'écartant sur ce point de la loi française du 13 septembre 1940 et du décret d'application du 29 novembre 1940, le dahir du 26 septembre 1941 n'a prévu aucune priorité d'embauchage en faveur des démobilisés qui n'auraient pu retrouver leur emploi.

Notons, enfin, que les dispositions de ce dahir sont applicables aux sujets de S.M. le Sultan incorporés au titre des réserves marocaines, des goums auxiliaires, des maghzens temporaires ou en qualité de partisans de harkas (1).

LIMITATION A LA LIBERTE D'EMBAUCHE

A. — *Immigration.* — L'article 9 du dahir du 15 novembre 1934 (2), réglementant l'immigration en zone française de l'Empire Chérifien, interdit à tout employeur d'embaucher un travailleur immigrant avant l'expiration du contrat de travail en vertu duquel il a été autorisé à pénétrer en zone française. Cette interdiction n'est cependant pas applicable dans le cas où le contrat a été rompu d'accord entre les parties, ou par décision de justice, ou si le travailleur se trouve depuis plus d'un an sur le territoire du Protectorat.

B. — *Embauchage des spécialistes.* — Un dahir en date du 7 mai 1940 (3), relatif à l'embauchage des salariés et à la rupture de leur contrat de travail, dispose qu'aucun employeur ne peut embaucher, en principe, certains spécialistes que par l'intermédiaire des bureaux de placement. En outre, les établissements tra-

(1) La loi du 13 septembre 1940 a été rendue applicable à l'Algérie par arrêté gubernatorial du 7 octobre (J.O.A. 11 octobre), ainsi que le décret du 22 novembre 1940. (Arrêté gubernatorial du 5 février 1941. J.O.A. 11 février). Lire sur cette question : *Les règles nouvelles en matière de licenciement dans les entreprises privées*, par M. JAUSSAUD, in « Revue Algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence ». Avril 1941. Notons, en outre, qu'un décret métropolitain du 24 septembre 1941. (J.O. 30 septembre) a rendu applicable à l'Algérie la loi du 30 juin 1941, après modification des alinéas 5 et 6 de l'article 2.
En Tunisie, le décret beylical du 26 mai 1939 (J.O.T. 3 juin) se borne à reproduire les dispositions du décret français du 21 avril 1939.

(2) B.O. du 23 novembre 1934.

(3) B.O. du 17 mai 1940. Ce dahir a été complété par un arrêté du 8 mai 1940 du Délégué à la Résidence Générale, Secrétaire Général du Protectorat, indiquant, notamment, les emplois ou professions pour lesquels l'embauchage est réglementé.

vaillant pour la défense nationale ne peuvent embaucher un salarié autre qu'un manœuvre s'il n'est muni d'une attestation de son précédent employeur certifiant qu'il est libre de tout engagement. Ce texte, inspiré très directement du décret français du 26 septembre 1939 (1), et qui réussit à émouvoir quelques industriels (2), ne semble pas avoir été l'objet d'une application très étendue (3).

C. — *Cumuls familiaux.* — Un dahir du 7 octobre 1940 (4), tendant à réduire les cumuls familiaux, a prévu dans l'administration et les services publics le dégagement des postes occupés par certaines femmes. Il s'agit là de mesures provisoires, inspirées de la loi française du 11 octobre 1940 (bien qu'étant antérieures de quelques jours, en principe), et dont l'application n'a pas été étendue aux entreprises privées, même sous forme « d'invitations », contrairement à ce qui s'est passé en France.

(1) J.O. 27 septembre 1940.

(2) Notamment ceux du Comité Central des Industriels du Maroc qui firent remarquer que de nombreux ouvriers indigènes, qui ne sont pas à proprement parler des manœuvres, ne peuvent cependant pas être assimilés aux spécialistes européens.

(3) A noter, toutefois, qu'un arrêté du Secrétaire général du 20 mars 1941 (B.O. 28 mars) dispose que, pour les « bottiers. cordonniers, ouvriers de toutes catégories pour la fabrication et la réparation des chaussures », aucun embauchage ne pourra avoir lieu que par l'intermédiaire des Bureaux publics de placement.

(4) B.O. du 11 octobre, avec un erratum au B.O. du 18 octobre, page 1009. Ce texte a été modifié et complété par les dahirs en date du 16 novembre 1940 (B.O. 22 novembre) ; 21 janvier 1941 (B.O. 31 janvier) ; 7 juillet 1941 (B.O. 25 juillet), et 24 novembre 1941 (B.O. 18 décembre).

Citons les articles 1, 2 et 8 du dahir du 7 octobre 1940 :

« *Article premier.* — Sera licenciée toute femme mariée sans enfant tenant un emploi d'auxiliaire rétribué sur les fonds de l'Etat, d'une municipalité, d'un établissement public, office ou régie d'Etat ou d'un service public, office ou régie d'Etat, ou d'un service public concédé, quel que soit le mode de rémunération, dont le conjoint :

a) Est fonctionnaire titulaire percevant un traitement de base supérieur à 13.000 francs ;

b) Est agent auxiliaire de l'Etat ou d'une municipalité ou employé titulaire ou commissionné d'un établissement public, office ou régie d'Etat, d'un service public concédé ou d'une entreprise subventionnée ou contrôlée par l'Etat, percevant un salaire correspondant à un traitement de base supérieur à 13.000 francs ;

c) Est titulaire d'une pension d'ancienneté supérieure à 13.000 francs non compris la pension complémentaire s'il s'agit d'un retraité bénéficiaire du dahir du 1er mars 1930 (30 ramadan 1348) ;

d) Appartient aux armes ou services relevant de la guerre, de la marine ou de l'air et reçoit un émolument correspondant à celui qui est prévu aux paragraphes a) ou b) ci-dessus ;

e) Ou, cumulant les émoluments définis aux paragraphes a) ou b) ci-dessus avec une pension proportionnelle, perçoit un revenu total supérieur à la limite fixée auxdits paragraphes ;

f) Ou enfin exerce un commerce, une industrie ou une profession libérale dont le revenu net annuel est supérieur à 24.000 francs.

« *Article* 2. — Sera également licenciée toute employée auxiliaire célibataire rétribuée sur les fonds de l'Etat, d'une municipalité, d'un établissement public, office ou régie d'Etat, ou d'un service public concédé, quel que soit le mode de rémunération qui, âgée de moins de 21 ans, vit habituellement avec ses parents, sans être soutien de famille ou membre d'une famille nombreuse.

. . . . . .

« *Article* 8. — A titre exceptionnel et lorsque les chefs d'administration se trouveront dans l'impossibilité de remplacer dans les délais prévus ceux de leurs agents auxiliaires qui, appartenant aux 1re, 2e, 4e et 9e catégories (article 1er de l'arrêté viziriel du 5 octobre 1931 (22 joumada I 1350), ou au personnel auxiliaire de l'enseignement primaire régi par l'arrêté viziriel du 13 septembre 1935 (13 joumada II 1354), seraient licenciées en application des articles 1er et 2 du présent dahir, le secrétaire général du Protectorat pourra, sur l'avis conforme du directeur des finances, autoriser le maintien dans les cadres desdits agents pour une période supplémentaire de trois mois renouvelable ».

Ce texte, d'une part, a diminué le pouvoir d'achat de nombreux ménages à ressources limitées. Il a, en outre, créé de nouveaux bureaucrates parmi les hommes au moment même où la France se rendait compte qu'elle avait un besoin urgent de travailleurs dans les champs et les usines et où le Maroc subissait une grave crise de main-d'œuvre. Enfin, et dans l'enseignement par exemple, il a encouragé le célibat des vieilles filles. En effet, les jeunes filles qui se marient doivent perdre leur poste; et, par ailleurs, les hommes ne peuvent pas toujours être appelés à les remplacer.

Nous pensons que le Maroc aurait gagné à faire l'économie de ce dahir.

NOTA. — Le présent ouvrage était à l'impression quand a été promulgué un dahir en date du 31 janvier 1942 (B.O., 6 février), suspendant la réglementation sur les cumuls familiaux à compter du 1er janvier 1942. Toutefois, la suppression de la majoration marocaine de 38 % est maintenue dans le cas où le traitement est supérieur à 20.000 francs.

D. — *Priorité d'embauchage, travail noir et cumul.* — Pour terminer, indiquons qu'à l'encontre de ce qui a été décidé en France, aucune priorité d'embauchage n'existe au Maroc en faveur des pères ou mères de famille nombreuse (1), non plus, d'ailleurs, que pour les travailleurs licenciés (2) : il est vrai que ceux-ci ont été, heureusement, très peu nombreux au Maroc en 1940 et 1941. La législation marocaine ne contient, d'autre part, aucune disposition à l'encontre du travail noir (3). Enfin, aucun texte n'interdit l'emploi, par les entreprises privées, de personnes titu-

---

(1) La loi du 14 novembre 1940 prévoit que les Préfets pourront exiger l'emploi dans les entreprises d'un pourcentage, fixé par eux, de pères de famille nombreuse, c'est-à-dire ayant trois enfants à charge au sens de la législation sur les allocations familiales. Les veuves ayant au moins deux enfants à charge jouissent des mêmes prérogatives.

Dans son étude sur *La nouvelle réglementation de l'embauchage* (Droit Social XI 1941) M. Georges Scelle détermine ainsi l'ordre dans lequel les salariés bénéficiant de priorités d'embauchage peuvent être engagés par une entreprise :

1° Démobilisés bénéficiant de restitution d'emploi ;
2° Démobilisés embauchés par pourcentage ;
3° Salariés licenciés pour faire place à des démobilisés ;
4° Salariés chargés de famille ;
5° Salariés licenciés par suppression d'emploi ou réduction d'activité d'entreprises.

Toutefois, et réserve faite pour les mobilisés, ce droit de priorité ne peut faire obstacle aux dispositions spéciales prévues en faveur des catégories de travailleurs bénéficiaires des mesures législatives ci-après indiquées : loi du 26 juin 1924 pour les mutilés ; loi du 13 septembre 1940 sur les démobilisés ; loi du 8 octobre 1940 relative aux pères de famille. Sur ces questions, voir également le numéro de juin 1941 de « Documents français ».

En ce qui concerne l'Algérie, lire : *L'emploi obligatoire des démobilisés*, par R. Jaussaud, in Suppl. Algéria, Avril 1941.

(2) Loi du 27 décembre 1940, article 7.

(3) En France, la loi du 11 octobre 1941 ne vise pas seulement le travail supplémentaire exécuté pour le compte d'un employeur moyennant salaire, mais aussi celui à prix fait pour le compte d'un client. Le législateur a même poussé la rigueur jusqu'à poursuivre le travail par personne interposée. C'est ainsi qu'un mari salarié ne pourrait exploiter sous le nom de sa femme un commerce ou un atelier artisanal. Des exceptions sont prévues en faveur de certains travaux (ménagers, scientifiques, d'extrême urgence, etc...).

laires d'une pension ou d'une retraite (1). En effet, les dahirs des 20 janvier 1942, interdisent le cumul d'une rémunération publique et d'une solde d'armistice et 19 janvier 1942, modifiant et complétant la réglementation des cumuls, parus tous deux au « Bulletin Officiel » du 6 février 1942, ne visent que les administrations publiques et les établissements assimilés.

E. — *Statut des Juifs et franc-maçonnerie.* — Rappelons, pour mémoire, que les Juifs et les francs-maçons ne peuvent pas exercer toutes les professions de leur choix. Les lois françaises traitant de ces questions sont, d'une façon générale, appliquées au Maroc où des dahirs ont été promulgués à cet effet. Leur étude sortant du cadre de notre travail, nous ne nous attarderons pas davantage sur ces lois d'exception (2).

LIMITATION A LA LIBERTE DE DEBAUCHAGE

Ainsi que nous l'avons déjà vu, un dahir en date du 31 octobre 1940 (3), relatif au maintien de l'activité des entreprises industrielles et commerciales et au licenciement de leur personnel, dispose que la fermeture, pour un motif autre que l'octroi de congés payés au personnel, de tout ou partie d'un établissement industriel ou commercial (de gros, de demi-gros ou détail), occupant ou non des salariés, est subordonnée à l'autorisation de l'autorité régionale de contrôle.

Est également subordonné à cette autorisation, le licenciement, sans remplacement dans le délai de huitaine, de tout ou partie du personnel de ces établissements lorsqu'ils continuent à fonctionner même partiellement, sauf s'il s'agit du licenciement d'ouvriers et d'employés embauchés en vue de l'exécution d'un travail temporaire ou saisonnier.

La demande de licenciement sans remplacement de tout ou partie du personnel sera adressée par lettre recommandée accompagnée de toutes justifications utiles à l'inspecteur du travail de

(1) En France, la réglementation des cumuls a fait l'objet du décret-loi du 29 octobre 1936, complété et modifié par la loi n° 2330 du 3 juin 1941 (J.O. 13 juin).
En Algérie, l'Arrêté gubernatorial du 22 octobre 1941 (J.O.A. 31 octobre), portant modifiant de l'Arrêté du 5 décembre 1940, porte interdiction absolue pour toute entreprise et tout particulier d'utiliser en qualité de salarié, même pour des emplois temporaires ou intermittents, toute personne jouissant d'une pension de retraite ou d'une rente viagère, à elle attribuée par une collectivité publique ou un service concédé, et dont le taux est égal à 25.000 francs majoré, le cas échéant, de 2.000 francs par personne à sa charge. — Ce texte est plus sévère que la loi française qui autorise les intéressés à occuper des emplois temporaires ou intermittents — Sur cette question, lire : *L'emploi des retraités dans les entreprises privées*, par M. Dorne, in Supp. Algéria. Octobre et Novembre 1941.

(2) Les lois et dahirs relatifs aux Juifs ont été publiés dans les numéros de novembre et décembre 1941 du « Bulletin de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca ».

(3) B.O. N° 1468 du 13 décembre. L'art. 4 prévoit que « des arrêtés du Secrétaire général du Protectorat détermineront, s'il y a lieu, les modalités d'application du présent dahir ». Aucun arrêté n'a encore été pris. On peut sans doute se demander ce que signifie exactement cette clause de style de l'article 4. Nous pensons, quant à nous, que le dahir est immédiatement applicable sans qu'il soit besoin d'attendre la promulgation des arrêtés. Toutefois il faut reconnaître que ce texte manque de clarté. — L'article 1er du dahir du 31 octobre 1940 a été complété par le dahir du 20 mars 1942 (B.O. 27 mars).

la circonscription qui la transmettra, en indiquant son avis, au chef de la région ou du territoire.

Ces dispositions, directement inspirées de la législation française, trouvent leur équivalent en Algérie (arrêté du 17 août 1940) et en Tunisie (décret beylical du 6 mars 1941). En outre, des mesures beaucoup plus favorables ont été prises, en France et en Algérie, en faveur des salariés qui ont perdu leur emploi du fait des hostilités et du désastre de juin 1940 (1).

Par ailleurs, et à l'encontre de ce qui existe en France, au Maroc un employeur ne peut pas être contraint de licencier certaines catégories de son personnel pour embaucher des démobilisés — aucun pourcentage n'ayant été fixé en faveur de ces derniers. La crise de main-d'œuvre qui a sévi en 1941 dans ce pays explique cette abstention.

---

(1) En France, en vertu de la loi du 27 décembre 1940, modifiée par la loi du 18 avril 1941, les salariés licenciés depuis le 10 mai 1940 pour cause de suppression d'emploi, ou réduction d'activité de l'entreprise, ont droit, sans que l'employeur puisse invoquer le cas de force majeure, à :

1° L'indemnité de délai-congé, à moins que le salaire ait continué d'être intégralement versé pendant la durée du préavis ;

2° L'indemnité de licenciement, lorsqu'il en est prévu une par les conventions collectives ou les usages, mais réduite dans une proportion variable suivant son importance ;

3° Eventuellement, les dommages-intérêts auxquels pourrait donner lieu le caractère abusif du licenciement.

Ainsi donc, la loi du 27 décembre 1940 résoud en faveur des salariés le problème des suppressions d'emplois, mais seulement pour celles effectuées depuis le 10 mai 1940. Et pour celles qui, si nombreuses, ont eu lieu entre fin août-début septembre 1939 et cette date ? Pour elles, la jurisprudence relatée ci-dessus doit recevoir son application, c'est-à-dire que, selon les cas, le juge pourra dire qu'il y a eu, ou qu'il n'y a pas eu, cas de force majeure.

Les salariés mis en position d'attente depuis le 10 mai 1940, pour cause de réduction de l'activité de l'établissement, sont assimilés aux salariés licenciés, s'ils n'ont pas été réintégrés dans leur emploi avant le 31 janvier 1941 (art. 3). On se trouve ici en présence d'une présomption de résiliation du contrat par l'employeur. C'est donc à partir du 31 janvier 1941 que le personnel en situation d'attente a été assimilé au personnel licencié.

Les indemnités de licenciement ou pour cause de mise en position d'attente sont dues aux démobilisés non réintégrés, à la date du 31 janvier 1941, dans l'emploi qu'ils occupaient au moment de leur appel sous les drapeaux. Ceux qui seront démobilisés à l'avenir y auront droit s'ils ne sont pas repris dans le délai d'un mois à partir de la date de leur demande de réintégration (art. 4).

C'est l'employeur qui a la charge du paiement de ces indemnités. C'est à lui que le salarié doit s'adresser pour le réglement des indemnités, et non pas à l'Etat. Toutefois, dans le cas où la destruction des installations ou la privation de la liberté d'exploitation aurait, soit déterminé le licenciement, soit empêché la reprise des démobilisés dans leur emploi antérieur si, du moins, le chiffre d'affaires de l'entrepreneur n'est pas, avant le 1er janvier 1943, égal à 60 % de la moyenne de celui réalisé en 1937-1938-1939, les indemnités pourront être remboursées à l'employeur par l'Etat sur production d'états visés par l'inspecteur du travail et arrêtés par le Préfet.

Les indemnités dont le montant n'excèdera pas deux mille francs sont payées en une seule fois. Le paiement du supplément pourra être échelonné sur une période de quatre mois, à raison d'un quart par mois, aucun paiement partiel, sauf le paiement pour solde, ne pouvant être inférieur à mille francs (art. 6 modifié par la loi du 18 avril 1941).

Voir notamment sur cette question, un article de M. Perrand Charmentier dans « l'Explorateur Français » du 30 mai 1941.

En Algérie, un arrêté du 26 mars 1941 (J.O.A. du 1er avril) a fait bénéficier les salariés de dispositions sensiblement équivalentes.

Pour terminer, rappelons qu'en France, il est interdit à toute entreprise industrielle ou commerciale employant plus de 25 personnes, de procéder à un licenciement quelconque, sauf le cas de sanction disciplinaire prononcée en application de la législation du travail, sans avoir communiqué, au moins quinze jours à l'avance, la liste du personnel à congédier à la Délégation générale à l'Equipement National et au Comité d'organisation dont dépend l'entreprise (Cf. « L'Usine » du 11 décembre 1941).

LES GROUPEMENTS DE TRAVAILLEURS

Après les événements de juin 1940, le Gouvernement du Protectorat, dans la crainte du développement éventuel du chômage et afin de veiller au maintien de l'ordre public, réalisa, à l'exemple de l'Algérie (1), la formation d'unités de travailleurs.

Plus facilement surveillés, plus facilement nourris, habillés et logés, les travailleurs appartenant à ces groupes devaient être également plus facilement employables, puisqu'il était possible de les réunir loin des centres urbains. Les groupes de travailleurs paraissaient donc devoir connaître une certaine extension. Heureusement, il n'en a pas été ainsi, le développement industriel du pays et les grands travaux entrepris par l'administration ayant absorbé la main-d'œuvre du Maroc.

Trois sortes de groupements sont prévus : pour les indigènes, afin de permettre aux anciens soldats de se réadapter à la vie civile; pour les étrangers en surnombre; pour les travailleurs momentanément sans emploi. Tous ces groupes sont placés sous l'autorité du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail.

Un dahir en date du 15 septembre 1941 (2), relatif à la situation des étrangers en surnombre dans l'économie du Protectorat, dispose que « les étrangers du sexe masculin, âgés de plus de 18 ans et de moins de 55 ans, sans travail fixe, qui se trouvent à la charge du Protectorat et sont dans l'impossibilité de regagner leur pays d'origine, pourront, aussi longtemps que les circonstances l'exigeront, être rassemblés en groupes de travailleurs ». Les intéressés sont logés, nourris et reçoivent une prime fixe, ainsi que, le cas échéant, une prime de rendement.

Il est prévu que ces groupes pourront être mis à la disposition des services et entreprises chargés de l'exécution de travaux justifiant une telle organisation de la main-d'œuvre. En outre, des instructions du Secrétaire général du Protectorat ou des stipu-

---

(1) Les Compagnies de travailleurs ont été créées par un décret du 23 novembre 1940. Lire une analyse de ce décret dans le numéro du 16 janvier 1941 du « Bulletin d'Informations et de documentations de l'Algérie ». Cf. également *Les groupes de travailleurs en Algérie*, par R. CHOAIN, in « Supplément économique et juridique à la revue Algéria », Août-septembre 1941.

(2) B.O. du 3 octobre. Texte complété par une instruction résidentielle du 9 juillet 1941 et les arrêtés du Secrétaire Général du Protectorat en date des 15 septembre 1941 et 29 janvier 1942. Le dahir du 15 septembre a abrogé le dahir initial du 17 février 1941, modifié par le dahir du 24 mai. L'arrêté du 25 mai du Secrétaire général a été également abrogé.

Rappelons que les travailleurs étrangers sont tenus de présenter aux agents chargés de l'inspection du travail les pièces d'identité dont ils doivent être munis en vertu de la réglementation en vigueur et, notamment, leur certificat d'immatriculation. (Dahir du 18 décembre 1939. B.O. du 12 janvier 1940).

En Algérie, non seulement les étrangers peuvent être groupés en unités de travailleurs comme au Maroc, mais encore un arrêté gubernatorial du 31 janvier 1941 (J.O.A. 7 février) a étendu à ce pays l'application de la loi du 27 août 1940 relative à la protection de la main-d'œuvre nationale.

Un autre arrêté, portant la même date, et paru dans le même numéro du J.O.A., fixe les proportions de travailleurs étrangers susceptibles d'être employés dans les entreprises privées. Lire à ce sujet : *La réglementation de l'emploi des étrangers*, par M. Albert BOUFFIER, in « Supplément économique et juridique de la revue Algéria », Mars 1941.

lations du cahier des charges, suivant que le travail sera exécuté en régie ou à l'entreprise, pourront obliger les employeurs à faire appel à ces groupes. Les travailleurs étrangers montrant de la mauvaise volonté seront affectés à des « camps spéciaux de travail » pour une durée plus ou moins longue.

Un autre dahir, daté du 31 mars 1941 (1), portant formation d'unités de travailleurs, précise que les travailleurs devant former les dites unités seront désignés individuellement par le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, parmi les personnes du sexe masculin résidant en zone française du Protectorat à quelque titre que ce soit, âgées de 18 ans au moins et de 55 ans au plus, aptes au travail et ne bénéficiant ni d'un emploi régulier ni de ressources suffisantes personnelles ou assurées par leur famille.

Toute désignation est subordonnée à une demande faite par l'intéressé au Bureau de placement du lieu de sa résidence, étant entendu, toutefois, que pourra être désigné d'office tout individu bénéficiant de l'assistance aux chômeurs depuis dix semaines consécutives au minimum et après proposition de la commission régionale d'assistance au chômage.

Ces travailleurs perçoivent un salaire et peuvent être libérés à tout moment sur production d'un contrat de travail. En cas de manquement à la discipline, ils peuvent être envoyés dans un camp spécial de travail.

PERSONNEL REQUIS

Un dahir en date du 7 mai 1940 (B.O. 17 mai), modifiant le dahir du 13 septembre 1938 sur l'organisation générale du pays pour le temps de guerre, précise le statut du personnel requis, et les devoirs des chefs d'établissements. Reprenant les dispositions du décret français du 19 octobre 1939 (J.O. 30 octobre), il leur interdit de licencier un travailleur qui a été requis à titre individuel ou collectif, sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Aucune disposition législative marocaine ne peut être rapprochée de la loi n° 5384 bis du 31 décembre 1941, portant réquisition de main-d'œuvre pour les exploitations agricoles. Toutefois, on doit noter l'action heureuse des autorités de contrôle en vue de freiner, dans l'agriculture notamment, la désertion des lieux du travail par les salariés indigènes en 1940 et 1941.

Pour terminer, rappelons que les affectés spéciaux relèvent de l'autorité militaire, c'est-à-dire des lois métropolitaines.

(1) B.O. du 4 avril 1941, complété par un arrêté du Secrétaire général du Protectorat du 31 mars 1941, déterminant les modalités de création et de fonctionnement. La plus connue de ces unités de travailleurs est celle de Settat, affectée à des travaux forestiers.

Une décision du 30 avril 1941, du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, a créé une unité de travailleurs indigènes dénommée « groupe de travailleurs indigènes N° 1 ».

EMIGRATION — IMMIGRATION

EMIGRATION

L'émigration des travailleurs marocains est actuellement réglementée par le dahir du 13 juin 1938 (1), qui a remplacé le dahir du 27 octobre 1931.

Aux termes de ce dahir, aucun travailleur marocain ne peut quitter le Protectorat à destination de la France, de l'Algérie, des colonies et pays de Protectorat, s'il n'est porteur :

1° d'une carte d'identité de protégé français ;

3° d'une autorisation de départ ;

2° d'un carnet sanitaire ;

4° de toutes autres pièces dont la production peut être exigée par la réglementation du pays où il se rend (2).

Les travailleurs se dirigeant vers un pays autre que ceux énumérés ci-dessus doivent, en outre, être munis de diverses autres pièces: passeport, contrat de travail, extrait de la fiche anthropométrique, reçu délivré par le Trésorier général du Protectorat constant le versement par le travailleur d'une somme à titre de garantie pour le remboursement des frais que le Protectorat pourrait être amené à engager pour assurer le rapatriement de l'émigrant.

D'autre part, le dahir de 1938 a créé un Service de l'émigration, rattaché au secrétariat général du Protectorat, et, dans les Régions d'émigration, des services locaux d'émigration. C'est là une réforme importante dont les circonstances n'ont pas encore permis d'apprécier le fonctionnement normal.

Nous n'insisterons pas davantage sur cette question qui a fait l'objet de plusieurs travaux, dont la thèse de M. Joanny Ray, que nous avons déjà citée (3) dans la première partie du présent ouvrage, en étudiant le marché de la main-d'œuvre.

---

(1) B.O. 29 juillet 1938. Texte modifié par le dahir du 25 mars 1939. (B.O. 21 avril). Notons, en outre, que le dahir de 1938 a abrogé le dahir de 1931 dont, cependant, il a laissé subsister l'article 2 relatif aux cautionnements déposés par les travailleurs marocains. Enfin, un dahir du 6 février 1940 (B.O. 16 février) dispense du timbre les quittances délivrées par les sujets marocains appelés à travailler en France pour constater le paiement des primes de recrutement auxquelles ils ont droit.

(2) Des exceptions sont prévues en faveur des domestiques et des inscrits maritimes indigènes. Des formalités supplémentaires sont prévues à l'article 9 en ce qui concerne les travailleurs qui se rendent dans un pays ne faisant pas partie de l'Empire français (obligation, notamment, de verser un cautionnement pour le remboursement des frais éventuels de rapatriement). Indiquons, d'autre part, que dans tous les cas, lorsqu'une compagnie de navigation aura délivré un billet de passage à un travailleur marocain non muni de l'autorisation de départ, l'armateur sera tenu de supporter les dépenses afférentes au refoulement de l'intéressé.

(3) *Les Marocains en France*, par Joanny Ray. Thèse Sirey 1938. Lire également : *Utilisation des travailleurs saisonniers marocains dans l'agriculture française*, par le capitaine Huot, de la Direction des Affaires Politiques, in « Bulletin Economique du Maroc ». Janvier 1939.

Rappelons, d'autre part, qu'en France, aux termes du décret français du 2 mai 1938 (Art. 64c et 64d. C.T. L.II) il est interdit à toute personne d'employer un travailleur marocain ou tunisien protégé français non muni de la carte d'identité de protégé français portant la mention « travailleur ». Il est également interdit d'employer un de ces travailleurs dans une catégorie professionnelle autre que celle mentionnée sur ladite carte.

IMMIGRATION

La question de l'immigration, ainsi que nous l'avons déjà vu, a souvent passionné les employeurs du Maroc et suscité un intérêt soutenu de la part des pouvoirs publics désireux de ne pas transformer le Protectorat en asile de jour pour chômeurs. Nous ne reviendrons pas sur ces considérations dans cette étude réglementaire.

Les dispositions relatives à l'immigration font actuellement l'objet d'un dahir en date du 15 novembre 1934 (1), qui a remplacé le dahir du 20 octobre 1931, lequel ne s'appliquait qu'aux personnes désireuses d'occuper un emploi salarié et demeurait sur le seul plan de la main-d'œuvre. Il était donc aisé de le tourner.

Aux termes de l'article premier du dahir de 1934, toute personne immigrant en zone française de l'Empire Chérifien pour y exercer une activité professionnelle de quelque nature qu'elle soit, salariée ou non, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, est soumis aux dispositions ci-après indiquées.

Les salariés doivent être munis d'un contrat de travail, établi suivant un modèle donné, et préalablement visé par le Bureau du Travail (2). Doivent également être visées, à peine de nullité, toutes conventions modifiant ce contrat, à moins qu'elles améliorent les conditions de travail de l'immigrant ou qu'elles interviennent plus d'une année après son entrée au Maroc. Notons, en outre, que toute personne ayant immigré en zone française et l'ayant quittée, qui revient dans ladite zone après une absence de plus de six mois, est soumise également aux dispositions du dahir de 1934 (article premier, alinéa 2ème).

En ce qui concerne les personnes travaillant pour leur propre compte, elles doivent obtenir, en principe, une autorisation préalable qui peut être limitée à une région ou à une ville déterminée. Cette autorisation est accordée après avis d'une commission spéciale instituée par arrêté du Secrétaire général du Protectorat pour chaque catégorie professionnelle. Un seul arrêté a été pris à ce jour et est relatif à l'exercice de professions de médecin, pharmacien, dentiste, sage-femme, herboriste, vétérinaire ou toute autre profession connexe (3).

Notons, enfin, que toute personne ayant pénétré en zone française sans avoir été autorisée à y exercer une activité profession-

(1) B.O. 23 novembre 1934. Ce texte a été complété par les dahirs des 18 janvier 1939 (B.O. 24 mars) et 24 août 1941 (B.O. 19 septembre), ainsi que par un Arrêté du Secrétaire Général du Protectorat du 23 novembre 1934 (B.O. 30 novembre) .En outre, un autre arrêté du Secrétaire général, en date du 5 juillet 1939 (B.O. 21 juillet) détermine le modèle des contrats de travail à présenter par les artistes immigrants en zone française.

Indiquons que les Etats-Unis, bénéficiaires des capitulations n'ont pas donné leur adhésion à ce dahir.

(2) En étudiant le contrat de travail, nous avons déjà énuméré les mentions que doivent contenir obligatoirement les contrats de travail.

Signalons qu'en 1941 et 1942, le Service du Travail exigeait de l'employeur, d'une façon très stricte, l'engagement de loger l'immigrant. Jusqu'à cette époque, le certificat d'hébergement n'était exigé, en principe, que pour la famille de l'immigrant (art. 11 du dahir).

(3) Arrêté du 22 novembre 1934 (B.O. 30 novembre).

nelle ne peut, par la suite, l'y exercer, qu'après s'être conformée aux prescriptions ci-dessus (article 6).

Pour terminer, précisons que la réglementation marocaine sur l'immigration a eu pour objet non seulement de protéger la main-d'œuvre locale, mais encore de sélectionner la main-d'œuvre immigrante, tant au point de vue moral et national qu'au point de vue professionnel. C'est, à notre avis, ce qui la différencie de la législation française (1) qui a visé principalement à la limitation quantitative des travailleurs étrangers.

---

(1) En France, la protection de la main-d'œuvre nationale est assurée par la loi du 10 août 1932 sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, et le décret du 2 mai 1938 (art. 64, 64a et 64b. C.T. L II), dont les dispositions ont été étendues à l'Algérie. La loi de 1932 a été complétée et modifiée par celle du 27 août 1940, qui marque un retour à la protection de la main-d'œuvre nationale. Elle a remis en vigueur les dispositions de la loi de 1932 fixant un contingent maximum de travailleurs étrangers à admettre dans les entreprises industrielles et commerciales. Cf. *L'emploi des travailleurs étrangers*, par M. Paul Durand, in « Droit Social », XI, 1941.

En Tunisie, l'immigration des travailleurs est réglementée par le décret beylical du 20 février 1930 (J.O.T. 26 mars) et les arrêtés du 10 janvier 1931 (J.O.T. 21 janvier) et 22 juillet 1932 (J.O,T, 10 août).

CHAPITRE III

LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Nous n'envisageons pas d'entreprendre dans ce chapitre une étude de la représentation des intérêts professionnels — ce qui nous obligerait à consacrer de longs développements aux Chambres d'Agriculture et à celles du Commerce et de l'Industrie — lesquelles comprennent des sections françaises et des sections indigènes. Certes, dans l'organisation sociale qui naîtra, de gré ou de force, du désastre de juin 1940, ces organismes auront certainement un rôle à jouer au regard de la législation du travail. Mais, dans le passé, et au Maroc notamment, les chambres consulaires ont plus souvent tourné leurs regards vers les problèmes économiques que vers les questions sociales. Il ne s'agit pas de blâmer, mais de constater. C'est pourquoi notre travail se limitera à l'étude des seuls syndicats professionnels, patronaux et ouvriers, délaissant également la question des associations. (1)

Avant d'aborder la question des syndicats professionnels de salariés, nous dirons quelques mots d'un important groupement patronal, le Comité Central des Industriels du Maroc (C.C.I.M.).

« Facteur d'équilibre de la balance des comptes, facteur d'équilibre politique et social de l'économie générale du pays, sauvegarde des intérêts français dont elle est issue pour 98 %, la production

(1) « Les associations sont régies, dans la zone française de l'Empire chérifien, par le dahir du 24 mai 1914, modifié par le dahir du 5 juin 1933, dont les dispositions reproduisent, dans l'ensemble, celles de la loi française du 1er juillet 1901.

« Toutefois, alors qu'en vertu de la loi française les associations peuvent, en principe, se former librement et ne sont astreintes à la déclaration préalable que si elles veulent obtenir la capacité juridique, au Maroc, jusqu'en 1933, ces groupements ne pouvaient se former sans l'autorisation expresse du Gouvernement du Protectorat qui disposait d'un délai de trois mois pour faire connaître sa décision.

« En vertu des dispositions du dahir du 5 juin 1933, les associations ne sont plus désormais assujetties à une autorisation préalable. Elles sont simplement déclarées dans des conditions analogues à celles prévues par la loi française. Néanmoins, dans un délai de deux mois à partir de la déclaration, le Gouvernement peut s'opposer à la constitution d'une association. A l'expiration de ce délai, toute association régulièrement déclarée possède la même capacité juridique que les associations déclarées en France, c'est-à-dire le droit d'ester en justice, d'acquérir à titre onéreux, d'administrer ses biens, meubles et immeubles.

« Du 24 mai 1914 au mois de janvier 1938, il s'est constitué au Maroc 1.959 associations de toute nature. 363 ayant cessé de fonctionner, il en existe actuellement 1.596 qui se répartissent entre 90 villes ou localités. Depuis le 1er janvier 1937, se sont déclarées 245 associations nouvelles ». (Bulletin Economique du Maroc. Octobre 1938, page 313).

Depuis le dahir du 17 octobre 1941 (B.O. du 31 octobre), édictant des mesures exceptionnelles en matière de constitution d'association, le délai pendant lequel le Gouvernement (c'est-à-dire, soit le Secrétaire général du Protectorat, soit le Chef de région) peut s'opposer à la constitution d'une association, — ainsi qu'à toute modification ultérieure dans les statuts, le personnel de direction ou d'administration, et les filiales ou établissements détachés — est porté à 3 mois

Sur toutes ces questions lire la revue « Droit Social », publiée depuis janvier 1938.

industrielle et minière du Protectorat doit être considérée comme un élément important de l'activité générale du pays et venir heureusement compléter les ressources que le Maroc a tirées pendant longtemps de ses seuls revenus agricoles. » (1). Devant cette constatation, des industriels fondèrent, en 1933, le C.C.I.M. dont les trois éléments essentiels du programme étaient ainsi précisés :

a) demande de participation directe des représentants de l'industrie et des mines marocaines aux différentes consultations gouvernementales ;

b) étude, en vue de leur présentation aux administrations du Protectorat, des questions communes à toutes les industries ;

c) examen des meilleures conditions intérieures propres à assurer le fonctionnement régulier des industries ou leur développement (1).

Mais, et c'est là ce qui nous intéresse particulièrement, le C.C.I.M. ne devait pas limiter son action aux seules questions économiques. Retrouvant les traditions sociales de certains patrons de la Métropole — et je pense, notamment, à ceux du Nord et de l'Est — les dirigeants du C.C.I.M. ont généralement su ne pas se laisser arrêter par les dangers de la concurrence déloyale que leur faisaient certains employeurs d'origine méditerranéenne qui ne s'embarrassent guère de préoccupations sociales. Certes, nous n'ignorons pas qu'en agissant ainsi ce groupement était peut-être poussé moins par des sentiments humanitaires que par un sens très aigu des intérêts bien compris de ses adhérents (2). S'il en est ainsi, cela ne diminue pas à nos yeux l'œuvre remarquable tentée, et souvent menée à bonne fin.

Rappelons, à ce sujet, que dès 1937 le C.C.I.M. présentait un projet détaillé de création d'un dispensaire et d'une maternité ; en 1938, il reprenait la question de la création d'une caisse de Compensation des allocations familiales exclusivement réservées aux Européens; en 1940 et 1941, il donnait le branle à une augmentation des salaires rendue indispensable par suite de l'augmentation considérable du coût de la vie et invitait ses adhérents à faire bénéficier bénévolement les membres de leur personnel de sursalaires familiaux. C'est sur son initiative, également, qu'en 1941 étaient créés dans certaines usines de Casablanca des « Centres de distributions de marchandises », qui avaient pour objet de lutter contre la hausse des prix et la mauvaise répartition des produits (3).

Les syndicats de travailleurs, que nous allons étudier maintenant, étaient, jusqu'en 1936, soumis au régime de droit commun des associations. On admettait généralement, en ce qui les con-

(1) « Note sur l'organisation, l'objet et le programme du Comité Central des Industriels du Maroc ».

(2) Dans une circulaire en date du 1er avril 1937, le Secrétaire général du C.C.I.M. écrivait, à propos des allocations familiales : « l'importante documentation que nous avons consultée démontre que l'initiative privée a toujours eu intérêt à devancer la loi en matière d'institutions sociales. Ses formules sont mieux adaptées aux milieux et répondent plus directement aux besoins. Leur application est moins onéreuse ».

(3) Mentionnons ici, pour mémoire, la création de la Cité ouvrière des Roches-Noires, à Casablanca.

cerne, qu'il n'y avait pas de question ! En réalité, d'ailleurs, certains syndicats s'étaient constitués, mais leur existence était précaire et leur influence nulle (1).

Mais les événements de juin 1936 dans la Métropole eurent leur répercussion au Maroc où, le 24 décembre 1936, fut promulgué un dahir sur les syndicats professionnels (2) qui, par la suite, devait être complété par un dahir en date du 24 juin 1938 (3), aggravant les sanctions applicables aux indigènes coupables de s'être affiliés à un Syndicat.

En effet, et à la différence de ce qui a été admis en Algérie et en Tunisie (4), il est formellement interdit aux indigènes maro-

(1) « Jusqu'en juin dernier, l'Union Départemantale comprenait surtout des syndicats de fonctionnaires, d'employés et d'ouvriers des établissements militaires, qu'était venue rejoindre, l'an passé, la jeune mais active Fédération des Cheminots. Certes, il existait bien quelques organisations appartenant à l'industrie privée : syndicats du bâtiment, des métaux, des pêcheurs, des ouvriers coiffeurs, etc... Mais, malgré toute l'ardeur de quelques militants dévoués, ces syndicats ne groupaient — malheureusement — qu'une minorité, parfois infime, des membres de la corporation et, de ce fait, leur influence sur le patronat et les pouvoirs publics était quasi-nulle. Enfin, beaucoup de corporations restaient complètement inorganisées, à cause de l'existence illégale des syndicats, de la diversité au Maroc des nationalités et des races, et surtout du manque de fixité sur la place des éléments agissants brimés par un patronat férocement hostile à la C.G.T.

L'avènement en France d'un gouvernement du Front Populaire avec tous les espoirs qu'il a fait naître, et surtout les grèves de l'an dernier, ont très heureusement, modifié ce regrettable état de choses ». Hivernaud, Secrétaire général de l'Union départementale des Syndicats du Maroc, dans le « Journal des Fonctionnaires du Maroc » du 5 octobre 1936.

(2) B.O. du 10 janvier 1937. Ce texte a été modifié par le dahir du 24 février 1937 (B.O. du 2 avril), et celui du 17 octobre 1941 (B.O. 31 octobre).

(3) B.O. 15 juillet 1938.

(4) L'Algérie, sur ce point comme sur presque tous les autres en matière de législation du travail, a adopté la législation et la réglementation françaises. Notons, par curiosité, qu'un décret gubernatorial du 29 août 1939 (J.O.A. 26 septembre 1939, page 2028) stipule que « à titre provisoire.... la condition de savoir lire et écrire ne sera pas exigée des candidats aux fonctions de délégué du personnel dans les exploitations minières d'Algérie ».

En ce qui concerne la Tunisie, citons les textes relatifs à cette question : Décret beylical du 16 novembre 1932 (J.O.T. 19 novembre) réglementant les syndicats professionnels ; décret beylical du 6 août 1936 (J.O.T. 11 août) sur le régime des associations ; décret beylical du 7 octobre 1937 (J.O.T. 12 octobre) modifiant l'alinéa 3 du décret du 6 août 1936 ; décret beylical du 28 juin 1938 (J.O.T. 2 juillet) modifiant le décret du 6 août 1936 ; décret beylical du 13 mars 1941 (J.O.T. 18 mars) sur l'organisation professionnelle ; arrêté du 2 avril 1941 (J.O.T. 5 avril) portant dissolution des syndicats à l'échelle nationale.

Rappelons qu'en Tunisie le syndicalisme indigène a pris un développement considérable et souvent fâcheux. Dès le 12 octobre 1924, était fondée la C.G.T. Tunisienne dont Mohamed Ali, ex-chauffeur d'Enver-Bey, et pseudo-étudiant à l'Université de Berlin, devint secrétaire général. Les principaux militants, convaincus de complot contre la sûreté de l'Etat, furent condamnés au bannissement le 17 novembre 1925. A la suite de cette affaire, la C.G.T.T. resta en sommeil jusqu'en 1932, et ne redevint hardie qu'en 1936. En relations suivies avec le néo-Destour, ses dirigeants étaient souvent des politiciens destouriens qui utilisaient les journaux de leur parti pour attaquer les syndicats français (cf. l'« Action Tunisienne » Année 1937). A partir de mars 1937 les grèves que fomenta la C.G.T.T. donnèrent lieu à des incidents tragiques dont le caractère xénophobe n'était pas dissimulé (émeutes de Metlaoui, Mdila, Djerissa, Metline, Bizerte). Cette xénophobie s'exerça même à l'encontre des dockers algériens, cependant musulmans comme eux (incidents du port de Tunis, en juin 1937). Naturellement, les luttes entre la C.G.T. française et la C.G.T. tunisienne furent nombreuses et violentes. Toutefois, et dès avant la guerre, la dissolution du néo-Destour avait ramené un peu de calme dans la centrale indigène. (Sur ce sujet, cf. notamment : *Le mouvement destourien*. Communication présentée par A. Pellegrin, membre du Grand Conseil de la Tunisie, aux séances des 11-13 juillet 1938, in « Entretiens sur l'évolution des pays de civilisation arabe ». Lire également : *Structure administrative du Protectorat français en Tunisie - Les libertés publiques*, par Bou Hasna, in « Afrique Française », Février 1938).

cains de s'affilier à un syndicat (1). Ignorants de l'exemple tunisien, ou peu perméables aux enseignements de l'expérience, certains doctrinaires qui présidaient aux destinées de la C.G.T. marocaine avaient émis la prétention de défendre les intérêts des indigènes, alors qu'ils n'étaient même pas capables d'exposer les revendications des Français, celles des fonctionnaires exceptées. (Il est vrai que beaucoup de syndicalistes appartenaient à l'administration (2). Heureusement, le général Noguès, Commissaire Résident général, sut rappeler que le pouvoir de tutelle et donc de

(1) En ce qui concerne la situation des indigènes algériens, citons ces quelques lignes très pertinentes d'un jeune magistrat marocain :

« Il apparaît que les sujets algériens ne peuvent pas, au Maroc, malgré leur qualité de Français et bien que ce droit leur soit reconnu en France, faire partie d'un syndicat professionnel, non parce qu'ils ne sont pas citoyens mais parce qu'ils ne sont pas européens. En effet, d'après le dahir du 24 décembre 1936, le droit syndical est réservé « aux seuls travailleurs européens ». Or, d'après le sens donné à ce mot dans la langue du droit international, « européen » désigne les nationaux non soumis au statut musulman ou qui ne sont pas originaires des colonies. L'Américain, le Japonais est un européen ; le Tunisien ou le Sénégalais ne l'est pas. Le sujet algérien, bien que Français, n'est également pas européen ».

« Au Maroc, les Algériens ne sont assimilés ni aux citoyens français, ni aux étrangers, ni aux marocains ; ...situation qui a pour origine l'absence d'idées d'ensemble pour l'organisation de l'Afrique du Nord ; qui fait qu'en Algérie, le Marocain et le Tunisien sont considérés tantôt comme des étrangers ordinaires (pour l'acquisition de la nationalité française, jure soli par ex.), tantôt comme des indigènes pour ce qui concerne la justice et l'administration ; qu'en Tunisie, l'Algérien est presque assimilé au Tunisien et le Marocain est complètement ignoré ; qu'au Maroc, l'Algérien est considéré plutôt sous son angle de Français que comme indigène ». *Situation en droit public des Algériens, sujets français, au Maroc*, par P. Decroux. G.T.M. 8 mai 1937.

(2) A l'arrivée du général Noguès. M. Hivernaud, Secrétaire Général de l'Union des Syndicats du Maroc écrivait :

« La reconnaissance officielle des syndicats qui sera un des premiers actes législatifs du nouveau Résident général, en levant les dernières craintes des timorés, en permettant surtout l'accès des organisations ouvrières à nos camarades indigènes, musulmans et israélites, aura des conséquences incalculables sur le mouvement syndical au Maroc » (Journal des Fonctionnaires, 5 octobre 1936).

Dans le numéro du 1er août 1938 de « Travail » (organe de la C.G.T. marocaine), le dahir du 24 juin 1938, interdisant aux indigènes de faire partie des syndicats, est qualifié de « coup de force » — « coup de jarnac ».

Dans le même numéro, page 3, 4e colonne, il est indiqué que le 4 avril 1938, M. Morize, alors Délégué à la Résidence, aurait déclaré au Secrétaire de l'Union des Syndicats confédérés du Maroc : « Le Gouvernement du Protectorat vous reconnaît le droit de présenter les revendications des travailleurs indigènes au patronat et aux autorités ».

Rappelons, par ailleurs, que dans son numéro du 30 août 1938 « Le Peuple », organe de la C.G.T., publiait un article sur *Le syndicalisme indigène au Maroc*. Après avoir déclaré que l'Union des Syndicats avait « renoncé à toute propagande et à tous recrutements nouveaux en milieux indigènes », l'auteur ajoutait : « l'attaque contre les organisations confédérées est directe ; on veut miner leur crédit auprès des travailleurs indigènes qu'elles ont toujours défendu contre l'arbitraire patronal ou administratif... Rejetés des organisations françaises, les indigènes se retourneront vers les organisations nationalistes ou autres groupements clandestins créés par des pays voisins de la France, dont on connaît l'activité néfaste dans toute l'Afrique du Nord... » Ne craignant pas le ridicule, l'auteur, M. Hivernaud, terminait en indiquant que le dahir du 24 juin 1936, sur les syndicats, est contraire à la partie XII du Traité de Versailles qui, dans son préambule, affirme le principe de la liberté syndicale et reconnaît (art. 427) le droit d'association en vue de tous les objets non contraires aux lois aussi bien pour les employés que pour les employeurs ».

Notons, pour terminer, que les « jeunes Marocains » intellectuels sont très souvent hostiles à la création de syndicats indigènes. Généralement très conservateurs et ignorants des réalités sociales, ils voient en ces syndicats des adversaires capables de leur enlever toute influence sur les masses. Par contre, ils sont favorables au corporatisme traditionnel. (Sur cette question lire la collection de l'hebdomadaire marocain « La Voix Nationale » publié en langue française à Rabat ; voir notamment le numéro du 21 septembre 1938). Syndicalistes français et jeunes intellectuels marocains se sont rapidement heurtés.

défense des indigènes, appartenait à la Direction des Affaires Politiques, seule qualifiée pour l'exercer. En outre, et dès le 25 juin 1937, il déclarait :

« Les indigènes n'ont pas été admis au bénéfice de cette législation, car, à mon avis, c'est dans une autre direction, par la résurrection des corporations et la rénovation de l'artisanat, qu'il convient d'améliorer le sort de la classe ouvrière indigène. » (7).

En ce qui concerne le syndicalisme européen, il a généralement rencontré une opposition très vive de la part du patronat français. Cela s'explique pour plusieurs raisons.

D'une part, et toutes choses égales d'ailleurs, le patronat français au Maroc est puissant et comprend des « hommes nouveaux » très jaloux de leur autorité. D'autre part, ceux-ci redoutaient en 1936 les conséquences des événements qui se déroulaient alors dans la Métropole — conséquences particulièrement fâcheuses dans un pays comprenant, outre les indigènes, un grand nombre d'étrangers. Certes, les dirigeants des syndicats devaient avoir obligatoirement la nationalité française, mais il est arrivé que des syndicats, composés presque uniquement d'étrangers, avaient à leur tête quelques Français, qui ne représentaient certainement pas l'élite des travailleurs de notre pays.

Enfin, il faut bien le dire, au Maroc comme en Tunisie (2), le syndicalisme a manqué de cadre. Certes, il y a eu dans ce Protectorat des militants syndicalistes dévoués, animés d'un idéal ardent, qui ne les empêchait d'ailleurs pas de s'élever parfois avec vigueur contre les politiciens de la Métropole qui prétendaient régler les questions marocaines avec une optique parisienne. Toutefois, il faut bien reconnaître que ces militants ont été trop peu nombreux et ont été noyés dans la masse amorphe qui s'est agrégée au mouvement social et politique de 1936. Et dans cette masse s'agitait un quarteron d'intellectuels, de fonctionnaires avides de prébendes et de commerçants désireux de jouer les caïds d'arrière-boutique. Voilà évidemment qui nous éloigne de la grande tradition des syndicalistes français qui ont honoré notre pays. Il est impossible à des individus qui ignorent la grande joie du travail, et ses peines immenses, qui n'ont pas été nourris au dur contact de la vie où l'homme doit peiner d'un labeur incessant pour mériter son pain quotidien dont il n'est jamais assuré d'être pourvu le lendemain, qui n'ont pas senti combien est sacrée la peine de

(7) Nous avons relevé dans « Le Petit Marocain » du 18 août 1936 un entrefilet relatif à l'organisation en corporation, par le Glaoui et le Chef des Services municipaux, du personnel indigène de la Cie des Autobus et des Entreprises de transport de Marrakech. Nous ne pensons pas que cet essai ait eu une suite quelconque.

A vrai dire, nous ne croyons pas qu'il soit possible d'intégrer dans des corporations, presque toujours à base religieuse, les travailleurs indigènes des entreprises européennes ou européanisées.

(1) En Tunisie, par suite du petit nombre d'ouvriers ou de petits employés français, beaucoup de syndicats avaient à leur tête des fonctionnaires ignorants des intérêts des travailleurs comme des traditions syndicales. A noter, en outre, la présence de l'élément israélite — aujourd'hui écarté — dont la souplesse et la rapidité de compréhension pouvait être utilisé par les Pouvoirs Publics. Quand ledit élément ne faisait pas preuve de mauvaise volonté.

l'homme et sacrée la mission de ceux qui la défendent, il est impossible à ces gens-là d'être des chefs syndicalistes.

Pour toutes ces raisons, le syndicalisme marocain n'a pas connu le succès, et son influence a été très limitée (1). On ne peut guère dire de lui ce que M. J. Brethe de la Gressaye a écrit des syndicats métropolitains : « Les syndicats ouvriers, en France, malgré bien des outrances et des fautes — qui donc n'en a pas commis — ont des traditions, des cadres, de l'expérience et un idéal. » (2)

En dehors des syndicats confédérés, nous citerons, pour mémoire, les syndicats chrétiens et les syndicats professionnels français.

Au point de vue législatif, notons que le dahir du 24 décembre 1936 est inspiré du décret tunisien du 16 novembre 1932 — lequel était d'ailleurs une réplique de la loi du 21 mars 1884 — compte tenu des deux réserves ci-après indiquées :

a) les étrangers ne peuvent participer à la direction de syndicats :

b) les syndicats peuvent être dissous non seulement par autorité de justice mais encore par décret en cas d'atteinte à l'ordre public.

Les traits caractéristiques des syndicats professionnels au Maroc peuvent donc être ainsi résumés :

1° Des syndicats peuvent être constitués pour l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles de leurs adhérents. Le dahir de 1936 s'applique donc à l'agriculture (art. 1, dahir organique).

2° Le Gouvernement (secrétaire général du Protectorat ou chef de région) a un délai de trois mois pour s'opposer à la constitution d'un syndicat ainsi qu'à toute modification ultérieure dans les statuts, le personnel de direction ou d'administration et les filiales ou établissements détachés. (Dahir du 17 octobre 1941).

3° Les personnes chargées de l'administration ou de la direction d'un syndicat doivent être de nationalité française (art. 2, dahir organique).

4° Il est interdit aux sujets marocains de s'affilier à un syndicat (dahir du 24 juin 1938).

5° Les syndicats peuvent être dissous non seulement par autorité de justice, mais encore par arrêtés viziriels pour raison d'ordre public.

(1) Certes, en 1936, 1937 et 1938, poussé par les événements, il a été déployé une certaine activité, notamment à Casablanca et lors des grèves de l'Office Chérifien des Phosphates en 1936 et 1938.

(2) *Les bases de l'organisation professionnelle*, par J. Brette de la Gressaye. « Droit Social » N° 1, 1941.

CHAPITRE IV

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'hostilité rencontrée par la législation sur les syndicats dans les milieux patronaux du Maroc, s'est également manifestée, pour les mêmes raisons, à l'encontre du dahir du 13 juillet 1938 relatif à la convention collective de travail (1).

Au cours de l'enquête que nous avons menée dans divers milieux industriels, beaucoup de chefs d'entreprises nous ont déclaré que les contrats collectifs ne présentaient un intérêt quelconque, ni pour les patrons, ni pour les salariés : il suffit d'une réglementation officielle stricte et énergique, donnant aux travailleurs indigènes une impression de justice et de force. D'aucuns précisaient, en outre, que chaque entreprise étant différente de ses concurrentes, ils ne voyaient réellement pas l'intérêt d'une convention s'appliquant à toutes les entreprises. D'autres, enfin, comparaient le contrat collectif à une société anonyme faisant sortir l'établissement de sa cellule (2).

Notons, par ailleurs, que le dahir de 1938 a été promulgué sans qu'aient été consultées ni les organisations patronales (3), ni les organisations (4) susceptibles d'être considérées comme représentant les intérêts des travailleurs. Les unes et les autres se sont déclarées mécontentes de ce texte.

A dire vrai, le Gouvernement du Protectorat, pris entre les patrons qui ne voulaient pas entendre parler de conventions collectives et les représentants des salariés, s'est efforcé de donner satisfaction, si l'on peut dire, aux uns et aux autres en promulguant le dahir du 13 juillet 1938, qui reproduit de nombreuses dispositions de la loi française du 25 mars 1919, dont l'inefficacité n'a plus à être démontrée. Agir ainsi, c'était tourner la question beau-

(1) B.O. N° 1342 du 15 juillet 1938. Un dahir en date du 9 janvier 1939 (B.O. N° 1375 du 3 mars 1939) a exempté les conventions collectives du droit et de la formalité du timbre ; cependant qu'un dahir du 6 février 1940 (B.O. N° 1425 du 16 février) suspendait les dispositions des conventions collectives et des contrats de travail relatives à une révision de salaires.

(2) On reconnaît là les arguments habituels en pareille matière. Nous devons avouer qu'ils ne nous paraissent nullement convaincants.

(3) Lire dans le procès verbal de la séance du 3 août 1938 de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca (N° 195 de septembre 1938, page 291) une « énergique protestation » de cette Compagnie.

(4) Ces organisations avaient espéré que la loi française du 24 juin 1936 sur les conventions collectives serait appliquée au Maroc. Cet espoir était basé sur le fait que M. Ivan MARTIN, Maître des Requêtes au Conseil d'Etat, et auteur d'un rapport très connu sur *les problèmes posés par l'extension des conventions collectives de travail*, présenté au Conseil national économique le 16 mars 1937, avait été chargé de préparer le texte du nouveau dahir. Voir notamment, les numéros des 1er août et 1er septembre 1938 de « Travail », organe de la C.G.T. marocaine.

coup plus que la résoudre (1). Aussi ne faut-il pas s'étonner si un très petit nombre de conventions collectives ont été signées au Maroc (2).

Quoi qu'il en soit, notons rapidement les caractéristiques principales de ce dahir de juillet 1938 :

a) Il s'inspire de la loi du 25 mars 1919, qui donne à la convention collective le caractère d'un acte contractuel ne liant que les parties contractantes, et non obligatoire pour ceux qui ne l'ont pas signé (3).

b) Il ne concerne que le commerce et l'industrie, mais non l'agriculture (art. 27).

c) Il est applicable uniquement aux employés et ouvriers européens. Toutefois, lorsqu'une convention collective a été conclue dans un établissement ou un groupe d'établissements occupant de la main-d'œuvre européenne et de la main-d'œuvre indigène, l'autorité de contrôle peut intervenir auprès du ou des chefs d'établissements intéressés pour faire fixer les conditions de travail du personnel marocain. En cas de désaccord, il doit être recouru à l'arbitrage du Secrétaire Général du Protectorat (4).

d) Le Secrétaire général du Protectorat peut, sur la demande des employeurs et des employés élaborant une convention collective, charger un inspecteur du travail de prendre part à leurs délibérations en vue de les aider à réaliser un accord. Il peut également, à la demande concertée des parties qui ont voulu éta-

---

(1) En Algérie, ont été étendues les dispositions de la législation et de la réglementation françaises sur les conventions collectives. Cf. à ce sujet : *La convention collective de travail et le corporatisme*, par Beyssade. Thèse, Alger 1939.

En Tunisie les conventions collectives sont régies par les textes ci-dessous indiqués, qui s'inspirent des lois françaises de 1919 et de 1936. Elles ont obtenu un réel succès ; en juillet 1941, 120 conventions, généralement très complètes avaient été signées, dont 50 furent rendues obligatoires. Textes : décret beylical du 4 août 1936 (J.O.T. 22 décembre) complétant l'article 4 du décret susvisé ; décret beylical du 23 avril 1937 (J.O.T. 23 avril) complétant le décret du 4 août 1936 ; décret beylical du 20 novembre 1939 (J.O.T. 21 novembre) prorogeant pour la durée des hostilités les conventions collectives en vigueur à la date de la publication de ce décret.

(2) L'une des plus complètes est celle de l'Office Chérifien des Phosphates.

(3) A titre de pure information, notons qu'en France, « 5.378 conventions collectives ont été conclues de juin 1936 au 31 mars 1939, dont 1.325 ont fait l'objet de demandes d'extension à tous les employeurs et travailleurs des professions et régions visées ; 337 arrêtés d'extension ont été pris ». *L'extension des conventions collectives*, par L. Hamburger. « Revue Internationale du Travail », août 1939.

(4) Comme sur la question syndicale, le gouvernement s'est donc refusé à donner satisfaction aux politiciens du syndicalisme qui prétendaient étendre automatiquement les dispositions des contrats collectifs aux travailleurs indigènes. Dans une intervention à la séance du Conseil du Gouvernement du 29 juin 1938, M. François, délégué du 3e Collège, déclarait notamment :

« A l'heure actuelle, quelques conventions collectives existent au Maroc, dans les banques, les grands magasins, les Magasins Hachette, etc... Elles présentent l'inconvénient d'être signées par les organisations de la Métropole et surtout de ne s'appliquer qu'aux Européens, seuls bénéficiaires du droit syndical. Ce n'est que par l'arbitrage d'un ministre, M. de Tessan, que celle des banques a été rendue applicable, sous certaines conditions et avec quelques réserves, aux employés marocains ; et l'extension à tout le personnel de la convention des Galeries Lafayette et de Lanoma du Maroc est surtout le fait de patrons compréhensifs et humains — ce que l'on ne rencontre pas toujours ».

Par contre, il est inexact de prétendre, comme certains patrons, que les conventions collectives ont mis sur le même pied d'une apparente égalité les travailleurs européens et indigènes.

blir une convention, confier aux inspecteurs du travail le soin de faire respecter les stipulations de cette convention qui concernent les salaires.

e) A l'encontre du texte français (art. 31 v. C.T. L.I.), le dahir de 1938 ne prévoit aucune mention obligatoire relative à la liberté syndicale, aux salaires minima, au délai-congé, à l'organisation de l'apprentissage, etc.

APPENDICE : CONCILIATION ET ARBITRAGE

A l'encontre de l'Algérie (1) et de la Tunisie (2), aucun texte législatif ne prévoit dans l'Empire Chérifien une procédure spéciale en matière de conciliation et d'arbitrage.

Cette abstention est due, pour une part, au fait que par suite de la faible industrialisation du Maroc, le Gouvernement n'a pas estimé nécessaire de prévoir une réglementation spéciale pour mettre fin aux conflits collectifs du travail.

Ceux-ci ont d'ailleurs été peu nombreux, si nous exceptons les grèves violentes de 1936 et 1938 de l'Office Chérifien des Phosphates, et celles qui ont éclaté en 1936 et 1937 à Casablanca. Toutefois, il s'est agi là souvent de conflits épisodiques qui n'ont pas revêtu le caractère de luttes sociales qui a marqué ceux de France et d'Algérie (3).

---

(1) Sur ce point, comme sur presque tous les autres en matière sociale, l'Algérie a adopté la législation métropolitaine, en y apportant quelques légères modifications de détail tenant compte des conditions locales. Signalons, à ce propos, un ouvrage très intéressant publié en novembre 1937 par M. Lucien Rancière-Granès, Secrétaire général de la Préfecture d'Alger, mort au Champ d'honneur au cours de la campagne 1939-1940, relatif à *l'application des lois sociales en Algérie. Les procédures de conciliation et d'arbitrages dans les conflits collectifs du travail.* Du même auteur, et sur le même sujet, citons également deux articles parus dans les numéros de mars et avril 1938 de la « Revue pratique du Travail, des loyers et des impôts en Algérie ».

(2) La Tunisie, qui a admis la conciliation et l'arbitrage obligatoire, semble avoir souffert d'un manque de cadres susceptibles de fournir des arbitres — et aussi du fait qu'aucun recours n'était organisé contre les sentences rendues par les arbitres dans la Régence.

Un décret beylical du 4 mars 1937 (J.O.T. 5 mars) est relatif à l'organisation d'une procédure de reconciliation et d'arbitrage. Il est complété et modifié par les décrets beylicaux du 22 avril 1937 (J.O.T. 23 avril) et du 9 mars 1939 (J.O.T. 17 mars). Deux décrets beylicaux en date du 26 novembre 1937 (J.O.T. 26 novembre) et du 16 décembre 1937 (J.O.T. 17 décembre) sont relatifs aux conflits collectifs du travail dans les services concédés. Enfin, le décret du 2 novembre 1939 (J.O.T. 21 novembre) a suspendu les procédures de conciliation et d'arbitrage.

(3) Citons ces vœux extraits de cahiers de revendications présentés en 1936 par des salariés du Maroc à leurs employeurs. Sans oublier qu'il y a peut-être là, pour une part, une manifestation de l'esprit un peu cauteleux de cette partie de la population qui n'est ni française ni musulmane, nous ne pouvons pas ne pas remarquer combien ces vœux rappellent ceux qui ont été présentés en France en 1789. Les voici :

« Nous prions notre honorable Direction de croire à la modestie de nos revendications en considérant celles obtenues par nos camarades des Brasseries du Maroc, filiale de la même maison, qui sont beaucoup plus élevées et qui leur ont été accordées par la Direction avec un louable esprit de loyauté et de conciliation ».

(Revendications du personnel des Moulins du Maghreb de Casablanca, 16 juin 1936).

« Nous, ouvriers, demandons que Messieurs les chefs d'Entreprises fassent amende honorable à notre bonne volonté et fassent quelque chose de leur propre volonté pour nous dédommager partiellement s'ils jugent que nous l'avons mérité. Chaque Chef d'Entreprise pourra agir individuellement selon son âme et conscience ».

(Revendications des ouvriers de l'Ameublement, Casablanca, 17 juin 1936).

D'un autre côté, il aurait sans doute été très difficile de trouver au Maroc des arbitres compétents pour trancher les conflits collectifs étant donné que peu d'industries sont semblables et que le nombre des personnes susceptibles, du seul point de vue de la technique juridique, de tenir le rôle d'arbitres, est forcément limité.

CHAPITRE V

DES ORGANES ASSURANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

Nous étudierons successivement : le pouvoir réglementaire de l'Administration, qui occupe une place si importante au Maroc ; l'Inspection du Travail ; les juridictions pénales et les juridictions professionnelles.

EXERCICE DU POUVOIR REGLEMENTAIRE (1)

Le pouvoir réglementaire est exercé au Maroc par le Grand Vizir, le commissaire Résident général, le Secrétaire général du Protectorat, les Directeurs des grandes administrations pour les matières spéciales de leur ressort, le chef du Service du Travail, les chefs de région, et les autorités municipales ou les autorités locales de contrôle.

Rappelons qu'avant la réforme administrative de septembre 1940 (2), le Service du Travail était rattaché au Secrétariat Général du Protectorat. Aussi ne faut-il pas s'étonner si de nombreux dahirs disposent que « des arrêtés du Secrétaire Général du Protectorat détermineront les modalités d'application du présent dahir ».

Actuellement, ainsi que nous allons le voir dans un instant, le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail est devenu, en quelque sorte, le Ministre du Travail du Protectorat, et, comme tel, chargé de l'application des dahirs et arrêtés viziriels relatifs au travail. C'est pourquoi, dans les textes antérieurs à l'année 1940, il convient généralement de remplacer la désignation « le Secrétaire Général du Protectorat » par celle-ci : « le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail ».

Toutefois, il importe de ne pas oublier que la Direction des Services de Sécurité Publique relève actuellement du Résident. Aussi ce dernier est-il chargé de l'application des textes intéressant plus directement l'ordre public. C'est ainsi que le Secré-

(1) Pour la rédaction de ce travail, nous nous sommes inspirés étroitement de la plaquette *Le droit administratif marocain et le droit pénal étudiés dans leurs rapports avec la législation sociale promulguée en zone française de l'Empire chérifien*, publiée en avril 1939 par M. Paul Lancre, chef du Service du Travail à Rabat. Edit. Moynier à Casablanca, 1939. Bien entendu nous avons apporté à cet ouvrage les modifications rendues nécessaires par la réforme administrative de 1940 et par les nombreux textes relatifs au travail qui ont été publiés depuis le début de l'année 1939.

(2) Dahir du 28 septembre 1940 (B.O. N° 1458 du 4 octobre).

taire Général du Protectorat peut s'opposer pendant trois mois, au nom du Gouvernement, à la constitution d'une association ou d'un syndicat, ainsi qu'à toute modification ultérieure dans les statuts, le personnel de direction ou d'administration, et les filiales ou établissements détachés (Article 1er du dahir du 17 octobre 1941). C'est également lui qui fixe les conditions de création et de fonctionnement des unités de travailleurs créées par le dahir du 31 mars 1941, portant formation d'unités de travailleurs (article 1er du dahir, et arrêté du Secrétaire Général du Protectorat du 31 mars).

Il a les mêmes pouvoirs en ce qui concerne les Groupes de travailleurs étrangers créés par le dahir du 15 septembre 1941, relatif à la situation des étrangers en surnombre dans l'économie du Protectorat (article 9 du dahir, et arrêté du Secrétaire Général du Protectorat du 15 septembre 1941).

Compte tenu de ces remarques, passons maintenant à l'étude du rôle joué par le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail en ce qui concerne l'application des textes relatifs au travail.

ROLE DU DIRECTEUR DES COMMUNICATIONS, DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE ET DU TRAVAIL

Aux termes de l'article 1er du dahir du 1er mars 1941, organisant la Direction des Communications de la Production Industrielle et du Travail (1), « le directeur des communications, de la production industrielle et du travail a dans ses attributions la centralisation des affaires qui ressortissent aux services placés sous son autorité, l'exécution des décisions du Gouvernement et la coordination des mesures d'exécution. Il détermine les modalités de fonctionnement des différents services énumérés ci-dessous ; il est l'ordonnateur principal des dépenses afférentes à la division des travaux publics et à la division de la production industrielle et du travail. Le directeur adjoint, directeur de la division des postes, des télégraphes et des téléphones reste ordonnateur des dépenses afférentes à ses services.

« Le directeur des communications, de la production industrielle et du travail peut, sous sa responsabilité et par décision spéciale, déléguer certains pouvoirs aux chefs des divisions ou services composant sa direction ».

L'article 4-4° du même dahir dispose que « les attributions de la division de la production industrielle et du travail sont fixées ainsi qu'il suit :

« 4° Travail : Réglementation du travail dans les établissements industriels et commerciaux ; repos hebdomadaire ; durée du travail ; contrôle du paiement des salaires ; salaires minima ; cautionnements ; économats ; congés annuels payés ; contrats collectifs; formation professionnelle d'ouvriers spécialistes ; législation sur les accidents du travail ;

(1) B.O. 18 avril 1941.

Hygiène et sécurité des travailleurs ;
Inspection du travail ;
Conseils de prud'hommes ;
Office marocain de la main-d'œuvre ; bureaux de placement ; immigration.

En accord avec la direction des affaires politiques, sortie de la main-d'œuvre marocaine, recrutement et emploi de cette main-d'œuvre en temps de crise ;
Chômage et assistance aux chômeurs ;
Application de la législation sur les accidents aux prestataires et aux ouvriers et employés auxiliaires ou temporaires de l'Etat qui ne bénéficient pas du régime des retraites ou des pensions viagères ;
Recensements quinquennaux et statistiques de la population ;
Formation et orientation professionnelle ; rééducation;
Groupements de travailleurs; emploi de ces groupements»

Enfin, l'article 5 indique que « les pouvoirs et attributions qui étaient dévolus par dahirs, arrêtés viziriels ou résidentiels, circulaires, instructions, contrats de concessions ou conventions au directeur général des travaux publics, au directeur général des communications, au directeur des transports, au directeur général des travaux publics, des transports et des mines passent de plein droit, à compter du 1er octobre 1940, au directeur des communications, de la production industrielle et du travail, sauf en ce qui concerne la marine marchande et les pêches maritimes.

De même, les pouvoirs et attributions conférés dans les mêmes formes au secrétaire général du Protectorat en ce qui concerne les matières énumérées au paragraphe 4 de l'article 4 ci-dessus sont transférés au directeur des communications, de la production industrielle et du travail ».

Il convient de ne pas oublier, en outre, que « sont transférées au Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, les attributions conférées au Secrétaire Général du Protectorat, par l'arrêté viziriel du 12 avril 1939 portant organisation du personnel technique de l'inspection du travail (arrêté viziriel du 1er février 1941 (B.O. du 14 février), modifiant l'arrêté viziriel du 12 avril 1939).

Etudions maintenant le rôle proprement dit du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail.

a) *Réglementation du travail* — Il met en demeure les chefs d'entreprise de fournir des abris ou logements, d'aménager une infirmerie et d'installer un appareil de désinfection sur les chantiers fixes du bled (art. 23 bis du dahir du 13 juillet 1926, sur la réglementation du travail, modifié par le dahir du 22 mai 1928).

Il détermine, pour chaque nature de locaux, celles des prescriptions de l'arrêté viziriel du 25 décembre 1926, concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements industriels et commerciaux (art. 19 dudit arrêté).

Il fixe les termes de l'affiche indiquant les mesures d'hygiène concernant la prophylaxie de la tuberculose dans les pièces à usage de dortoir. (Art. 11 de l'arrêté viziriel du 17 avril 1927, concernant le couchage du personnel dans les établissements industriels et commerciaux).

Il détermine le modèle des registres à tenir par les marchands de céruse et autres composés de plomb et du questionnaire à adresser au chef du Service du Travail par toute personne qui, n'exerçant pas la profession de peintre en bâtiment ou en voitures, justifie de la nécessité d'employer pour les travaux qu'elle exécute, de la céruse ou d'autres composés de plomb (Art. 3 et 4 du dahir du 9 mai 1931, réglementant l'importation, l'achat, la vente, le transport et l'emploi de la céruse et des autres composés de plomb destinés à des usages professionnels).

Il statue sur les réclamations formées par les chefs d'établissement contre les mises en demeure des inspecteurs du travail, la notification de sa décision étant effectuée dans les formes administratives (Art. 27 du dahir du 13 juillet 1926).

Il fixe le texte de l'instruction sur les premiers soins à donner aux victimes des accidents électriques dont l'affichage est obligatoire dans les locaux contenant des installations électriques de 2e ou de 3e catégorie (Art. 41 de l'arrêté viziriel du 28 juin 1938, concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques). Il fixe la composition du comité de techniciens, constitué par l'article 1er du même arrêté viziriel du 28 juin 1938, et il fixe les extraits dudit arrêté, dont l'affichage est obligatoire dans les locaux contenant des installations de 2e ou de 3e catégorie (Art. 41 de l'arrêté).

b) *Repos hebdomadaire.* — Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail peut, en cas d'accord entre les deux tiers des patrons et des ouvriers d'une même profession, fixer pour une région, pour une ville ou pour un quartier, des modalités spéciales de repos hebdomadaire et ordonner la fermeture des établissements au public pendant la durée du repos. (Art. 6 du dahir du 18 décembre 1930, sur le repos hebdomadaire, modifié par le dahir du 1er septembre 1937).

Il peut suspendre 15 fois par an le repos dans les établissements soumis au contrôle de l'Etat ou travaillant pour le compte de l'Etat et dans lesquels les travaux sont exécutés dans l'intérêt de la Défense nationale (Art. 18 du même dahir).

Il peut commissionner spécialement des agents de l'Administration pour veiller à l'exécution de la législation sur le repos hebdomadaire, concurremment avec les inspecteurs du travail. (Art. 19 du même dahir).

Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail peut déléguer les pouvoirs qui lui sont conférés par les articles 6, 18 et 19 précités.

Il peut autoriser les entreprises industrielles travaillant pour les besoins économiques du pays à suspendre le repos hebdoma-

daire (Art. 1er de l'arrêté viziriel du 4 juillet 1940 remettant en vigueur les dispositions de la réglementation sur le repos hebdomadaire).

c) *Durée du travail.* — Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail préside les commissions tripartites chargées de donner leur avis sur les projets d'arrêtés viziriels portant application de la journée de huit heures (Art. 13 du dahir du 18 juin 1936).

Il peut déterminer, par voie d'arrêté, à la demande des trois quarts au moins des patrons et des ouvriers ou des employés d'une même profession, un régime uniforme des heures de travail et de repos du personnel pour tous les établissements d'une même catégorie professionnelle, d'une région, d'une localité ou d'un quartier déterminé (Art. 9 de l'arrêté viziriel du 15 mars 1937, déterminant les conditions générales d'application du dahir du 18 juin 1936, modifié par l'arrêté viziriel du 29 septembre 1938).

Il peut décider, par voie d'arrêté, à la demande de la majorité des trois quarts au moins des patrons et des ouvriers ou employés d'une même profession, ou de professions connexes, que dans une région, une localité ou un quartier, tous les établissements ou parties d'établissement de la même catégorie professionnelle seront ouverts et fermés au public les jours ouvrables, suivant un horaire uniforme ou suivant un roulement établi entre les établissements (Art. 3 bis du dahir du 18 juin 1936, portant réglementation de la durée du travail, modifié et complété par le dahir du 2 juin 1939).

Il peut commissionner spécialement des agents de l'Administration pour veiller à l'exécution de la réglementation de la durée du travail, concurremment avec les inspecteurs du travail et les officiers de police judiciaire (Art. 10 du même dahir).

Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail fixe la limite des dérogations à la durée du travail et la majoration de salaires des heures supplémentaires pour l'exécution de travaux effectués dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale ou d'un service public. En cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une profession, il peut suspendre l'utilisation des heures supplémentaires accordées aux entreprises industrielles ou commerciales pour surcroît extraordinaire de travail (Art. 11 de l'arrêté viziriel du 15 mars 1937).

Il peut autoriser les entreprises industrielles travaillant pour les besoins économiques du pays et assujettis au dahir du 18 juin 1936 relatif à la réglementation de la durée du travail, à porter la durée du travail à plus de 8 heures par jour ou de 48 heures par semaine, sans pouvoir cependant dépasser 10 h. par jour ou 60 h. par semaine (Art. 1 de l'arrêté viziriel du 4 juillet 1940 portant rétablissement du régime normal de la durée du travail).

Il a modifié les heures de travail dans les administrations publiques et les établissements industriels et commerciaux pendant

la période du 15 novembre 1941 au 28 février 1942 (son arrêté du 10 novembre 1941).

d) *Congés annuels payés.* — Le Secrétaire général du Protectorat a été chargé de déterminer les conditions d'application du dahir du 5 mai 1937, instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce et les professions libérales :

1° Dans les professions, industries et commerces dans lesquels la totalité ou une partie seulement des salariés ne sont pas normalement occupés d'une façon continue pendant six mois dans le même établissement.

2° Dans les professions, industries et commerces dans lesquels le personnel est occupé d'une façon continue, lorsque le contrat de travail est résilié par le fait de l'employeur (Art. 4 du dahir du 5 mai 1937).

Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail peut commissionner spécialement tout agent de l'administration pour veiller, concurremment avec les inspecteurs du travail et les officiers de police judiciaire, à l'exécution du dahir du 5 mai 1937 (Art. 7 du même dahir).

Il peut rendre obligatoires les conventions collectives conclues entre les représentants de groupements professionnels de patrons et de salariés pour l'application de la législation sur les congés payés au personnel qui n'est pas en mesure de bénéficier de cette législation (Art. 11 de l'arrêté du Secrétaire général du Protectorat du 6 juillet 1937 déterminant les modalités d'application de la législation sur les congés annuels payés au personnel qui n'est pas normalement occupé d'une façon continue).

Il déterminera la date à laquelle les travailleurs, qui au 31 décembre 1939 avaient acquis des droits pour le congé payé afférent à l'année 1937, pourront exercer ces droits (art. 9 du dahir du 7 mai 1940, relatif aux congés payés en 1940, modifié par le dahir du 26 juillet 1941, relatif aux congés payés en 1941).

e) *Conventions collectives de travail.* — Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail peut, à la demande d'employeurs et d'employés qui se concertent en vue d'établir une convention collective du travail, charger un inspecteur du travail ou tout autre fonctionnaire du Service du Travail, de prendre part à leurs délibérations en vue de les aider à réaliser l'accord qu'ils recherchent (Art. 24 du dahir du 13 juillet 1938, relatif à la convention collective de travail).

Il peut, à la demande concertée des parties qui ont conclu une convention collective de travail, confier le soin de faire respecter les stipulations de cette convention qui concernent les salaires, aux agents chargés de l'inspection du travail (Art. 25 du même dahir).

Il doit obligatoirement être recouru à son arbitrage en cas de désaccord, lorsqu'une convention collective de travail ayant été conclue dans un établissement ou dans un groupe d'établissements occupant de la main-d'œuvre européenne et de la main-d'œuvre indigène, l'autorité de contrôle intervient auprès du ou

des chefs d'établissements intéressés pour faire fixer les conditions de travail du personnel marocain (Art. 26 du même dahir).

f) *Economats.* — Il peut autoriser l'ouverture et le fonctionnement d'économats dans les chantiers, exploitations agricoles ou industrielles, mines et carrières éloignés des centres de ravitaillement (Art. 2 de l'arrêté viziriel du 10 mars 1928, sur les économats).

g) *Salaire minimum.* — Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail fixe le taux du salaire minimum des ouvriers et employés, suivant l'âge et le sexe des travailleurs, soit pour l'ensemble de la zone française, soit pour une région, une circonscription ou une agglomération déterminée. (Art. 1er du dahir du 18 juin 1936 relatif au salaire minimum des ouvriers et employés, modifié par le dahir du 23 juin 1938).

Il rend exécutoires, à condition de les avoir approuvées, les décisions des Commissions régionales, qui déterminent les modifications à apporter, pour leur région ou territoire, aux chiffres des bordereaux-types établis par le chef du Service du Travail.

Il peut décider qu'à titre provisoire le dahir du 20 décembre 1939, concernant la détermination du salaire des ouvrières et des ouvriers exécutant des travaux à domicile, ne sera pas appliqué dans certaines régions où le travail à domicile n'est pas pratiqué d'une manière habituelle.

h) *Salaire minimum et salaire maximum.* — Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail peut déterminer par arrêté les salaires normaux établis par région, par ville, par quartier ou par catégorie d'établissement au dessous desquels aucun employeur ne pourra rémunérer son personnel, sauf autorisation de l'inspecteur du travail (Art. 2, 1° dahir 12 avril 1941 relatif au régime des salaires).

Il peut également mettre en demeure un employeur qui recrute des ouvriers ou employés moyennant une rémunération supérieure à celle qu'ils percevaient dans les entreprises qui les occupaient précédemment en zone française de l'Empire chérifien, de ramener la rémunération de ces salaires au taux normal de la rémunération allouée par l'employeur à ses ouvriers ou employés de la même catégorie et de la même valeur professionnelle (Art. 2-3°, même dahir).

Après avis du délégué du groupement économique intéressé, il peut autoriser une augmentation de salaire pour une ou plusieurs catégories professionnelles d'un même établissement ou de plusieurs établissements, ou pour une ou plusieurs industries. (art. 4-1°, même dahir).

i) *Heures supplémentaires.* — Il peut, sur avis conforme du Chef de Région, retirer à tout chef d'entreprise (qui réduit sans y avoir été préalablement autorisé par l'inspecteur du travail, le nombre des salariés normalement occupés dans son établissement), le bénéfice des dispositions relatives aux majorations pour

heures supplémentaires (art. 1er Arrêté viziriel du 1er décembre 1941).

j) *Formation d'ouvriers spécialistes.* — Il peut mettre en demeure une entreprise industrielle occupant plus de 50 ouvriers, de l'un ou de l'autre sexe, âgés de plus de 21 ans, de former des apprentis dont le nombre minimum sera fixé par la mise en demeure (Art. 6 du dahir du 16 avril 1940 relatif à la formation professionnelle d'ouvriers spécialistes).

k) *Embauchage des salariés et rupture de leur contrat.* — Il détermine les conditions dans lesquelles les employeurs pourront embaucher un salarié pour exercer certaines professions énumérées par lui (Art. 1er du dahir du 7 mai 1940, relatif à l'embauchage des salariés et à la rupture de leur contrat de travail. Arrêté du Secrétaire général du 8 mai 1940 et arrêté du 20 mars 1941).

l) *Groupements de travailleurs.* — Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, administre les groupes de travailleurs étrangers créés par le dahir du 15 septembre 1941, relatif à la situation des étrangers en surnombre dans l'économie du Protectorat (article 2 dudit dahir), et désigne individuellement les étrangers affectés à ces groupes (article 2 de l'arrêté du Secrétaire général du Protectorat du 15 septembre 1941).

En outre il organise les camps de travail où sont envoyés les travailleurs qui ont montré de la mauvaise volonté (art. 1er du dahir du 31 mars 1941, portant formation d'unités de travailleurs, et arrêté du Secrétaire général du 31 mars).

m) *Emigration des travailleurs marocains.* — Il détermine les catégories de travailleurs dont l'émigration permanente ou temporaire hors de la zone française du Maroc est autorisée et en fixe les contingents (Art. 3 du dahir du 13 juillet 1938 portant réglementation de l'émigration des travailleurs marocains). Il fixe le taux des sommes versées à titre de garantie par les émigrants, suivant le pays étranger de destination (Art. 9 du même dahir).

n) *Immigration en zone française du Maroc.* — Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail détermine le modèle du contrat de travail dont les travailleurs immigrants doivent être munis. (Art. 2 du dahir du 15 novembre 1934, réglementant l'immigration en zone française de l'Empire chérifien).

Il institue les commissions spéciales chargées de donner leur avis sur les demandes d'immigration de personnes venant en zone française pour y exercer une activité professionnelle pour leur propre compte (Art. 3 du même dahir).

Il délivre les attestations destinées à permettre aux adjudicataires de travaux exécutés pour le compte de l'Etat ou des villes d'obtenir le remboursement de leur cautionnement, lorsqu'ils ont recruté du personnel en dehors de la zone française (Art. 10 du même dahir).

p) *Accidents du travail.* — Le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail détermine les tarifs des frais d'hospitalisation. (Art. 5 du dahir du 25 juin 1927, concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail).

Il détermine la forme des déclarations et des procès-verbaux de déclarations d'accident du travail, ainsi que les conditions de déclaration d'accident par lettre recommandée. (Art. 11 du même dahir).

Il fixe le tarif des honoraires maxima que peut réclamer le médecin désigné par le chef d'entreprise (cette désignation étant visée par le juge de paix), en vue de renseigner ce dernier sur l'état de la victime d'un accident du travail, au cours des trois années pendant lesquelles peut s'exercer l'action en révision de l'indemnité allouée en cas d'incapacité permanente de travail (5e alinéa de l'art. 19 du même dahir de 1927, modifié par le dahir du 29 novembre 1935).

ROLE DU CHEF DU SERVICE DU TRAVAIL

a) *Réglementation du travail.* — Le chef du Service du Travail est compétent pour accorder des autorisations de déroger aux restrictions relatives à la durée du travail des enfants de moins de 16 ans et des femmes employés dans des entreprises non assujetties à la journée de huit heures. (Art. 8 du dahir du 13 juillet 1926, modifié par le dahir du 22 mai 1928 et arrêté viziriel du 7 juillet 1928 déterminant les tolérances et exceptions prévues pour les repos, pour la durée du travail et pour le travail de nuit des femmes et des enfants).

Il est habilité pour autoriser le travail de nuit des apprentis âgés de moins de 16 ans. (Art. 17 du dahir du 13 juillet 1926, modifié par le dahir du 22 mai 1928).

Il saisit par l'intermédiaire du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, les directeurs ou chefs de service intéressés, des constatations faites dans les établissements de l'Etat par les inspecteurs du travail, quand l'accord ne s'établit pas entre le chef de l'établissement et l'inspecteur du travail (Art. 3 de l'arrêté viziriel du 13 mai 1927, relatif au contrôle de l'inspection du travail dans les établissements de l'Etat.

b) *Durée du travail.* — Le Chef du Service du Travail autorise les récupérations des heures de travail perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de mortes-saisons ou de baisses normales de travail à certaines époques de l'année, soit dans un établissement, soit dans une partie d'établissement. (Art. 5 de l'arrêté viziriel du 15 mars 1937, déterminant les conditions générales d'application de la journée de huit heures, modifié par l'arrêté viziriel du 29 septembre 1938).

Il autorise le travail par relais ou par roulement, lorsque cette organisation est justifiée par des raisons techniques (art. 6 du

même arrêté), ou pour certaines entreprises, par équipes chevauchantes. (Art. 4 de l'arrêté viziriel du 18 mai 1938, portant application de la journée de 8 heures dans les industries chimiques).

Il peut autoriser, pour certains commerces, une amplitude de la journée de travail supérieure à celle fixée par l'arrêté viziriel déterminant les modalités d'application de la journée de huit heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires de certaines villes (Casablanca : arrêté viziriel du 20 juillet 1937; Oujda : arrêté viziriel du 28 janvier 1939).

En ce qui concerne les minoteries où le personnel occupé à des travaux de bureau, de manutention ou d'atelier doit bénéficier, en sus du repos hebdomadaire, d'un repos d'une demi-journée qui doit précéder ou suivre sans interruption la journée choisie pour le repos hebdomadaire, le Chef du Service du Travail peut, à la demande d'un employeur et de ses ouvriers ou employés, autoriser l'attribution de la semaine anglaise suivant d'autres modalités (Art. 2, § 2°, de l'arrêté viziriel du 13 novembre 1937, concernant l'application de la journée de 8 heures dans les industries de la meunerie et de la fabrication des pâtes alimentaires).

Il peut, dans les verreries, autoriser pour une durée maximum d'un an, le chef d'entreprise à fixer, pour le travail de son personnel, un horaire pouvant varier de jour en jour, l'autorisation ainsi accordée étant susceptible d'être renouvelée dans les mêmes conditions (Art. 3 de l'arrêté viziriel du 2 juin 1938, portant application de la journée de 8 heures dans les verreries).

Il peut autoriser les imprimeries de journaux autre que les journaux quotidiens et de revues périodiques à organiser le travail par équipes chevauchantes, cette organisation étant accordée de plein droit par la loi aux imprimeries de journaux quotidiens. (Art. 2 de l'arrêté viziriel du 13 juillet 1938 portant application de la journée de 8 heures dans les industries du livre).

c) *Congés annuels payés.* — Le Chef du Service du Travail peut, à la demande des trois quarts au moins des entrepreneurs de bâtiment et de travaux publics, fixer, pour une durée déterminée, une période uniforme de congé pour le personnel occupé sur tous les chantiers de construction d'une ville ou d'une région. (Art. 10 de l'arrêté du Secrétaire général du Protectorat du 6 juillet 1937, déterminant les modalités d'application de la législation sur les congés annuels payés au personnel qui n'est pas normalement occupé d'une façon continue).

d) *Salaire minimum.* — Il arrête la nomenclature des professions qui doivent être visées dans les bordereaux de salaires régionaux déterminant le taux des salaires minima qui doivent être versés au personnel employé à l'exécution de travaux publics ou de bâtiments par l'Etat, les municipalités, les établissements publics et les entreprises concessionnaires ou gérantes de services publics ou pour le compte de ces collectivités ou entreprises. (Art. 2 du dahir du 18 juin 1936, relatif au salaire mini-

mum des ouvriers et employés, modifié par le dahir du 23 juin 1938).

Il établit un bordereau-type des salaires minima pour les différentes professions dont il a arrêté la nomenclature. (Même article 2).

ROLE DES AUTORITES REGIONALES

La zone française du Maroc est divisée en régions, administrées par des contrôleurs civils ou des officiers supérieurs. Aux termes de l'article 4 de l'arrêté résidentiel du 19 septembre 1940 (B.O. du 23 septembre), relatif à l'organisation territoriale de la zone française de l'Empire chérifien, les Chefs de région exercent le contrôle politique et administratif, en qualité de représentant du Résident Général dans la Région, responsable vis-à-vis de lui.

a) *Durée du travail.* — Plusieurs arrêtés viziriels pris pour l'application de la journée de huit heures dans certaines catégories professionnelles ont chargé les autorités régionales ou territoriales de déterminer annuellement les heures de travail et de repos de l'ensemble du personnel de tout ou partie des entreprises assujetties à l'arrêté. Ces arrêtés peuvent fixer des heures différentes pour certaines catégories professionnelles, pour certaines circonscriptions ou parties de circonscription d'une même région ou d'un même territoire, ainsi que pour certaines localités ou pour certains quartiers. Ils peuvent fixer des heures différentes de travail et de repos pour les catégories de travailleurs auxquelles s'appliquent les dérogations permanentes prévues par l'article 10 de l'arrêté viziriel du 15 mars 1937, ou par les arrêtés viziriels concernant l'application de la journée de 8 heures à une catégorie professionnelle déterminée. Ils sont pris après avis d'une commission comprenant des représentants patronaux et ouvriers de la profession et l'inspecteur du travail. (Article 9 bis de l'arrêté viziriel du 15 mars 1937 - et arrêtés viziriels ci-après indiqués : arrêté du 25 juillet 1936, relatif aux industries du bâtiment et des travaux publics ; arrêté du 19 novembre 1936, relatif aux salons de coiffure ; arrêté du 15 avril 1937, relatif à la métallurgie et aux travaux des métaux; arrêté du 20 mai 1937, relatif aux industries du bois, de l'ameublement et de la tabletterie. Ces arrêtés ont été modifiés par l'art. 2 de l'arrêté viziriel du 22 novembre 1939).

En cas d'épidémies locales ou régionales, le chef de région fixe, par arrêté, les heures supplémentaires qui peuvent être effectuées dans les pharmacies, par dérogation à la réglementation sur la journée de huit heures. (Art. 5 de l'arrêté viziriel du 23 décembre 1936 sur l'application de la journée de huit heures dans les pharmacies).

b) *Régime du travail.* — Il peut accorder des dérogations exceptionnelles aux dispositions de l'arrêté du 10 novembre 1941 du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, modifiant les heures de travail dans les administra-

tions publiques et les établissements industriels et commerciaux pendant la période du 15 novembre 1941 au 28 février 1942. (article 7 dudit arrêté).

c) *Salaire minimum.* — Le Chef de Région réunit et préside la commission régionale (dont il désigne les membres patrons et ouvriers et dont fait partie l'inspecteur du travail), chargée de déterminer les modifications à apporter pour la région ou le territoire aux chiffres des bordereaux-type des salaires minima des ouvriers, employés à l'exécution de travaux publics ou de bâtiments par l'Etat, les Municipalités, les établissements publics et les entreprises concessionnaires ou gérantes de services publics, ou pour le compte de ces collectivités ou entreprises. (Art. 2 du dahir du 18 juin 1936, sur le salaire minimum, modifié par le dahir du 23 juin 1938).

Il préside également les comités régionaux de salaires chargés de déterminer les salaires minima applicables aux travailleurs à domicile (Art. 9 du dahir du 20 décembre 1939, concernant la détermination du salaire des ouvrières et des ouvriers exécutant des travaux à domicile).

Sur délégation du directeur des communications, de la production industrielle et du travail, il établit ou approuve les bordereaux de salaires normaux (Art. 1er du dahir du 16 octobre 1941).

d) *Salaire minimum et salaire maximum.* — Il préside la commission chargée de donner son avis sur les sanctions administratives prévues par l'article 2 du dahir du 16 octobre 1941 relatif au régime des salaires. (Art. 1er arrêté résidentiel du 28 octobre 1941, relatif aux sanctions administratives en matière de régime des salaires).

Il peut décider l'affichage et l'insertion aux frais du contrevenant, dans les journaux qu'il désigne, des décisions portant application des sanctions prévues à l'article 2 du dahir du 16 octobre 1941 (art. 4 même arrêté).

e) *Famille et assistance.* — Il préside la commission de la famille et de l'assistance instituée dans chaque région par l'article 9 de l'arrêté résidentiel du 27 février 1941.

f) *Licenciement du personnel des entreprises industrielles et commerciales.* — Le Chef de Région peut autoriser le licenciement, sans remplacement dans le délai de huitaine, de tout ou partie du personnel d'un établissement industriel ou commercial (de gros, de demi-gros ou de détail) lorsque celui-ci continue à fonctionner même partiellement, sauf s'il s'agit du licenciement d'ouvriers et d'employés embauchés en vue de l'exécution d'un travail temporaire ou saisonnier (Art. 1er du dahir du 31 octobre 1940, relatif au maintien de l'autorité des entreprises industrielles et commerciales et au licenciement de leur personnel).

g) *Associations et Syndicats.* — Il peut s'opposer, à titre provisoire, au nom du Gouvernement, à la constitution d'une association ou d'un syndicat, ainsi qu'à toute modification ultérieure

dans les statuts, le personnel de direction ou d'administration et les filiales ou établissements détachés (Art. 1er Dahir du 17 octobre 1941).

h) *Accidents du travail.* — Le Chef de Région détermine le salaire moyen des salariés forestiers d'après lequel sont calculées les rentes ou indemnités dues, en cas d'accident du travail, aux employés ou ouvriers des exploitations forestières qui ne sont pas salariés par le chef d'entreprise ou qui n'ont pas de salaire fixe (Arrêté viziriel du 11 juin 1931 relatif à la détermination du salaire moyen des ouvriers et employés forestiers).

ROLE DES AUTORITES MUNICIPALES ET DES AUTORITES LOCALES DE CONTROLE

Les villes sont administrées par les pachas, assistés d'un chef des Services Municipaux, cependant que les circonscriptions du bled sont administrées par un caïd, assisté d'un contrôleur civil ou d'un contrôleur des affaires indigènes. Nous indiquons ci-dessous les pouvoirs du chef des Services Municipaux et du contrôleur civil (ou du contrôleur des Affaires indigènes).

a) *Réglementation du travail.* — Ces autorités délivrent les livrets dont les enfants de moins de 16 ans, employés dans l'industrie, le commerce et les bureaux, doivent être munis. (Art. 39 du dahir du 13 juillet 1926, sur la réglementation du travail, modifié par le dahir du 22 mai 1928).

Elles notifient aux chefs d'entreprises industrielles ou commerciales les décisions du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail sur les réclamations formées par des employeurs contre les mises en demeure des inspecteurs du travail.

b) *Repos hebdomadaire.* — Elles donnent leur avis (ou, dans les villes érigées en municipalités autres qu'Agadir, elles provoquent l'avis de la commission municipale) sur les pétitions des patrons et des ouvriers d'une profession tendant à fixer un régime spécial de repos hebdomadaire ou à ordonner la fermeture des établissements au public pendant la durée du repos. (Art. 6 du dahir du 18 décembre 1930, sur le repos hebdomadaire, modifié par le dahir du 1er septembre 1937).

Elles donnent, en outre, leur avis sur l'attribution du repos hebdomadaire dans les établissements de vente au détail de denrées alimentaires à raison de deux demi-journées par semaine. (Art. 10 du même dahir).

c) *Durée du travail.* — Les autorités municipales et les autorités locales de contrôle donnent leur avis, ou, dans les villes municipales autres qu'Agadir, elles provoquent l'avis de la commission municipale sur les pétitions de patrons et de salariés tendant à fixer : 1° suivant un horaire uniforme ou par roulement, l'ouverture et la fermeture des établissements au public d'une même profession ou de professions connexes pendant les jours ouvrables. (Art. 3 bis du dahir du 18 juin 1936, sur la

journée de huit heures, modifié par le dahir du 2 juin 1939); 2° un régime uniforme des heures de travail et de repos des ouvriers et des employés d'une même catégorie professionnelle. (Art. 9 de l'arrêté viziriel du 15 mars 1937, déterminant les conditions générales d'application de la journée de huit heures, modifié par l'arrêté viziriel du 29 septembre 1938).

d) *Economats.* — Les autorités municipales et les autorités locales de contrôle donnent leur avis sur les demandes de création d'économats dans le bled et elles sont chargées de notifier la décision du Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail prise sur ces demandes. (Art. 2 de l'arrêté viziriel du 10 mars 1928, portant réglementation de la création et du fonctionnement des économats dans les chantiers, exploitations agricoles ou industrielles, mines et carrières éloignés des centres de ravitaillement).

e) *Immigration.* — Elles sont chargées de notifier les refus de visa de contrat de travail aux immigrants qui, ayant présenté un contrat au visa du bureau du Travail, n'obtiennent pas ce visa, lorsque ce refus oblige l'immigrant à quitter la zone française dans le délai de 8 jours à compter de la notification qui lui en est ainsi faite. (Art. 8 du dahir du 15 novembre 1934 réglementant l'immigration en zone française de l'Empire chérifien).

f) *Accidents du travail.* — Les autorités municipales et les autorités locales de contrôle reçoivent les déclarations d'accidents du travail, ainsi que les certificats médicaux initial et de guérison. (Art. 11 du dahir du 25 juin 1927, concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, modifié par le dahir du 26 novembre 1935). Elles avisent l'agent chargé de l'inspection du travail dans l'entreprise de l'accident déclaré et des suites telles qu'elles sont mentionnées dans les certificats médicaux. Elles transmettent le dossier de l'accident au juge de paix.

Elles reçoivent également les déclarations d'adhésion à la législation sur les accidents du travail des employeurs qui n'y sont pas assujettis. (Art. 1er du dahir du 25 juin 1927, concernant la faculté d'adhésion à la législation sur les accidents du travail).

Elles sont chargées de faire établir à titre gratuit par les pachas ou caïds les pièces permettant d'établir leur état civil ou de faire la preuve de leur qualité : 1° aux marocains victimes d'accidents du travail ou à leurs ayants droit ; 2° aux ayants droit de tout travailleur marocain dont le décès n'a pas été provoqué par un accident du travail, lorsque ces ayants droit ont à justifier de leur qualité pour le règlement soit des salaires que le travailleur n'aurait pas encaissés, soit de l'indemnité de congé annuel payé due au travailleur, soit de l'indemnité compensatrice de congé due à ce travailleur ou à ses ayants droit. (Art 1er, 2 et 3 bis du dahir du 30 juin 1931).

Après avoir visé ces pièces, elles en établissent la traduction. (Art. 2 et 3 du dahir du 30 juin 1931, déterminant les conditions

dans lequelles les ouvriers marocains victimes d'accidents du travail, ainsi que leurs ayants-droit, peuvent établir leur état-civil ou faire la preuve de leur qualité, modifié par le dahir du 30 août 1937).

Elles sont habilitées, concurremment avec les secrétaires-greffiers en chef des juridictions françaises, les commissaires ou chefs de poste de police, les chefs de brigade ou de poste de gendarmerie pour dresser une attestation du paiement, en leur présence, des sommes dues à l'occasion des accidents du travail aux victimes, sur justification de l'identité de la partie prenante. (Dahir du 2 septembre 1931, déterminant les conditions dans lesquelles pourra être effectué le paiement des sommes dues à des illettrés, victimes ou ayants droit des victimes d'accidents du travail).

g) *Etablissements insalubres, incommodes ou dangereux.* — De même qu'en France, la réglementation marocaine a classé en trois catégories les établissements insalubres, incommodes ou dangereux. (Dahir du 25 août 1914, modifié par les dahirs des 13 octobre 1933 et 11 août 1937).

L'ouverture des établissements classés dans la première ou la deuxième catégorie est subordonnée à une autorisation, l'ouverture des établissements de la troisième catégorie n'étant soumise qu'à une déclaration préalable, sauf si ces derniers doivent être installés dans un quartier indigène, auquel cas leur ouverture est subordonnée à une autorisation spéciale de l'autorité municipale ou de l'autorité locale du lieu où leur installation est projetée. Les demandes d'autorisation pour la première catégorie sont adressées au Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail, celles relatives aux établissements de la deuxième catégorie sont déposées aux bureaux des autorités municipales ou locales de contrôle du lieu où doit être situé l'établissement, ainsi que les déclarations d'établissements classés dans la troisième catégorie.

Une enquête de commodo et incommodo est effectuée par l'autorité municipale ou locale de contrôle pour les établissements de la première ou de la deuxième catégorie, l'arrêté ordonnant l'enquête étant pris par le Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail pour la première catégorie et par le Pacha ou Caïd pour la deuxième catégorie. Avant de clore l'enquête, l'autorité locale communique la demande d'autorisation et le dossier d'enquête à l'inspecteur du travail. De même, en ce qui concerne les établissements de la troisième catégorie, le dossier de la déclaration est soumis à l'inspecteur du travail par l'autorité municipale ou locale de contrôle qui, dans le récépissé de déclaration, doit rappeler au déclarant les prescriptions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs qu'il sera tenu d'observer dans son établissement.

Une ampliation de tout arrêté concernant les établissements

de la deuxième catégorie, une expédition des plans et une copie des avis formulés par les services intéressés sont adressés à l'inspecteur du travail, par l'autorité locale.

INSPECTION DU TRAVAIL (1)

Au Maroc, l'article 49 (2) du dahir du 13 juillet 1926, sur la réglementation du travail, stipule que le chef du bureau du Travail, les inspecteurs, sous-inspecteurs et contrôleurs du travail, ainsi que les fonctionnaires visés à l'article 45 de ce même dahir, constatent les infractions à la législation du travail par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Les fonctionnaires visés à l'article 45 du dahir de 1926 sont : les ingénieurs des mines dans les mines, et dans les carrières où l'exploitation nécessite des travaux souterrains ; les ingénieurs subdivisionnaires des travaux publics, concurremment avec les inspecteurs du travail, dans les carrières autres que celles où l'exploitation nécessite des travaux souterrains et dans les entreprises de transports par véhicules automobiles sur route ; et les agents de la Direction des Communications, de la Production Industrielle et du Travail chargés de la surveillance des établissements soumis au contrôle technique de cette Direction, à l'exclusion des ports et des entreprises concédées par les Municipalités, les inspecteurs du travail étant exclusivement compétents pour ces deux catégories d'entreprises (3). Précisons, enfin, que les officiers de police judiciaire sont de plein droit habilités pour constater les infractions aux dahirs relatifs à la durée du travail, au paiement des salaires, au salaire minimum et aux congés payés (4).

Rappelons, avant d'aller plus loin, qu'aux termes de l'article

(1) Lire sur cette question, outre la thèse de M. Bouy sur *Le problème de la main-d'œuvre et la législation du travail au Maroc*, la très intéressante plaquette de M. Lancre, déjà citée. Toutefois, éditée en avril 1939, elle n'est plus à jour, ainsi que nous l'avons noté. Parmi les textes parus depuis cette date, citons : Arrêté viziriel du 12 avril 1939 portant organisation du personnel technique de l'Inspection du Travail, et les arrêtés qui l'ont complété ou modifié ; l'Arrêté Résidentiel du 19 septembre 1940 relatif à l'organisation territoriale de la zone française de l'Empire Chérifien. (B.O. 23 septembre) ; le Dahir du 28 septembre 1940 réorganisant les services de l'administration chérifienne (B.O. 4 octobre) ; l'Arrêté viziriel du 1er février 1941 (B.O. du 14 février) transférant au Directeur des Communications, de la Production Industrielle et du Travail les attributions conférées au Secrétariat général du Protectorat en ce qui concerne l'Inspection du Travail. Citons, enfin, le dahir du 27 février 1942 (B.O. 27 mars) qui a modifié les articles 44, 45 et 47 du dahir du 13 juillet 1926.

A propos de l'inspection du travail, indiquons que celle-ci dépend en Algérie de la Direction des Services Economiques, et en Tunisie de la Direction des Affaires Economiques.

Rappelons, enfin, qu'au Maroc, les agents chargés de l'Inspection du Travail ne peuvent être installés qu'après avoir prêté serment devant le Juge de Paix de leur circonscription, alors qu'en France le serment des inspecteurs est reçu par le Préfet.

(2) Modifié par les dahirs des 30 mai 1938 et 17 mars 1939.

(3) Un arrêté viziriel du 13 mai 1927 est relatif au contrôle de l'inspection du travail dans les établissements de l'Etat.

(4) Aux termes de l'article 1er du dahir du 12 août 1913 sur la procédure criminelle sont officiers de police judiciaire auxiliaires du Procureur Commissaire du Gouvernement dans leurs circonscriptions respectives :

1° Les magistrats ou fonctionnaires auxquels le code français d'instruction criminelle attribue cette qualité ;

26 du dahir organique du 13 juillet 1926. et en ce qui concerne l'application des arrêtés viziriels pris en exécution de l'article 25 dudit dahir, déterminant soit les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, soit les prescriptions particulières relatives à certaines professions ou à certains modes de travail — les agents chargés de l'inspection du travail doivent, avant de dresser procès-verbal, mettre les chefs d'établissement en demeure de se conformer à celles des prescriptions de ces arrêtés pour lesquelles cette procédure aura été prévue. Mais au Maroc, comme en France (art. 68 C.T. Liv. II), la mise en demeure ne s'impose que pour l'application des arrêtés viziriels pris en exécution de l'article 25 du dahir de 1926 et à la condition que ces arrêtés, l'aient expressément prévue. Il s'agit donc, dans les deux pays, d'une mesure de faveur (1).

Nous ne nous attarderons pas à commenter les dispositions de l'article 49 du dahir du 13 juillet 1926 relatives aux procès-verbaux des inspecteurs du travail, non plus que celles de l'article 27 du même dahir relatives aux conditions de validité des mises en demeure. Ces dispositions ne présentent, en ce qui concerne notre travail, aucun intérêt particulier ; au surplus, elles ont déjà été analysées dans la brochure précitée de M. Lancre.

Notons, d'autre part, que depuis la promulgation du dahir du 30 mai 1938, les agents chargés de l'inspection du travail ont compétence pour constater les infractions commises sur toute l'étendue de la zone française de l'Empire Chérifien. Ce texte a enlevé quelque peu de son intérêt à l'arrêté viziriel du 12 janvier 1938 (2) délimitant les circonscriptions d'inspection du travail. Si l'on tient compte, enfin, que l'article 44 du dahir du 13 juillet 1926 indique que, d'une manière générale, les inspecteurs du tra-

---

2° les officiers du ministère public près les tribunaux de paix ;
3° les chefs de région ;
4° les contrôleurs civils ou leurs adjoints, les chefs des Services Municipaux ;
5° les officiers commandant un poste et leurs adjoints ;
6° le chef de la police mobile, les commissaires et inspecteurs de police mobile, les inspecteurs de sûreté régionale ;
7° les chefs soit d'une brigade ou d'un poste de gendarmerie, soit d'un corps remplissant les fonctions de la gendarmerie ;
8° les inspecteurs de la répression des fraudes ;

(1) Sur les mises en demeure et les réclamatons contre les mises en demeure, cf. Lancre, op. cit. pages 34-35.

A propos de la mise en demeure, citons cet arrêt de la Cour de Cassation : « Aux termes de l'article 42 du dahir du 13 juillet 1926 sur la réglementation du travail, les chefs d'établissements doivent ouvrir un registre destiné à l'inscription des mises en demeure signifiées en vertu de l'article 26 du dit dahir et tenir constamment ce registre à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le défaut de représentation du registre à l'inspecteur suffit à constituer une contravention sanctionnée par l'article 50 du dahir précité.

Doit être cassé, comme ayant admis une excuse non prévue par la loi et par suite manquant de base légale, le jugement d'un tribunal de paix du Maroc relaxant le prévenu, motif pris de ce que, en l'absence du Chef d'établissement, il avait été matériellement impossible au personnel présent de donner satisfaction à la réquisition de l'inspecteur du travail ».

(Sur le pourvoi de l'Officier du Ministère Public près le tribunal de paix de Marrakech, en cassation d'un jugement rendu le 6 mai 1930 par ledit tribunal qui a relaxé Guilabert poursuivi pour infraction à la Police du Travail). (Cass. Crim. 27 novembre 1930, R.A.C.A. Avril 1931).

(2) B.O. du 4 février 1938.

vail sont chargés de veiller à l'exécution de la législation du travail, on admettra qu'ils ont des pouvoirs fort étendus, au moins en ce qui concerne le contrôle dans les établissements industriels et commerciaux. Il en est d'ailleurs de même, hâtons-nous de le dire, en France, en Tunisie et en Algérie (1).

Mais ces pouvoirs, les inspecteurs du travail sont-ils capables d'en user au mieux des intérêts bien compris de tous les travailleurs et de tous les producteurs ? Nous n'en sommes pas absolument persuadés. Certes, l'Administration centrale a souvent témoigné de beaucoup de bons sens dans les instructions qu'elle a données à ses agents extérieurs, ainsi que le montrent ces quelques lignes, datées du 8 juin 1927 et adressées aux inspecteurs du travail :

« Vous voudrez bien ne pas perdre de vue qu'avant d'exiger « l'exacte observation de la réglementation nouvelle, le gouver- « nement entend que l'éducation préalable à laquelle je viens de « faire allusion (celle des patrons et des ouvriers) ait été réalisée. « Il vous appartient d'assurer ce rôle d'éducateur, tout en pour- « suivant l'application progressive et méthodique de la législa- « tion du travail.

« ....Vous vous attacherez, tout d'abord, à faire connaître aux « industriels les obligations que la loi leur impose ; vous leur « indiquerez les appareils protecteurs dont les machines devront « être munies, vous les conseillerez dans le choix de ces appa- « reils. Le cas échéant, vous leur signalerez les modifications « qu'il y aurait lieu d'apporter aux ateliers eux-mêmes ».

Mais, il faut avouer qu'au Maroc, comme en France (2) le recrutement des inspecteurs du travail, a parfois laissé à désirer. On devrait exiger des intéressés plus de connaissances techniques et une culture juridique plus développée, sans oublier une certaine psychologie sans laquelle on ne peut espérer réussir dans le commandement des hommes.

Doit-on ajouter, au surplus, qu'on a été amené, par suite des circonstances, à exiger des inspecteurs du travail un labeur souvent exténuant. C'est ainsi, par exemple, que la première circonscription de l'inspection du travail comprenait les régions d'Oujda, de Fès et de Meknès, et les territoires de Taza et du Tafilalet — ou encore, que deux inpecteurs seulement se partageaient la ville de Casablanca et les territoires de Mazagan et de l'Atlas central. On comprend bien, dans ces conditions, que l'inspecteur qui rentre tous les soirs chez lui, harrassé de fatigue, ne soit guère en mesure de comprendre la complexité des entreprises qu'il doit surveiller. Dirons-nous, enfin, que certains inspecteurs du travail,

(1) En ce qui concerne l'Algérie, lire : *La poursuite des infractions à la police du travail et le droit d'entrée dans les établissements*, par A. Bouffier, Inspecteur divisionnaire du Travail de l'Algérie, in « Revue pratique du commerce, du travail et des impôts en Algérie », Avril 1939. Dans le numéro de mai de cette même revue, lire *La répression des infractions à la législation du travail*, par MM. F. Godin et A. Bouffier.

(2) Il en est de même en Algérie et en Tunisie.

frais émoulus de France, n'ont pas été préparés à jouer le rôle si important qui leur est dévolu (1) ?

Par ailleurs, certains employeurs français se sont plaints fréquemment de ne pas comprendre les textes législatifs, et d'être seuls à les appliquer (2).

Il était possible, en quinze années, de se rendre compte que ces plaintes étaient fondées et n'étaient pas seulement un témoignage de mauvaise volonté de la part des patrons. On pouvait imaginer qu'il était indispensable que les inspecteurs du travail soient réellement en mesure de donner aux employeurs les conseils ou les éclaircissements que ceux-ci sollicitent, et que pour cela il fallait, non seulement augmenter le nombre des inspecteurs, mais encore les spécialiser et leur fournir une documentation toujours « à la page » (3).

Dans un pays comme le Maroc où près des deux tiers de l'industrie est concentrée dans une seule ville, Casablanca, on pouvait se rendre compte, en outre, de la nécessité de créer, dans cette ville, une sorte de «Bureau du Travail», capable de renseigner immédiatement les employeurs et les salariés sur leurs devoirs respectifs.

On sait, d'autre part, que pratiquement les employeurs indigènes des médinas échappent au contrôle de l'inspection du travail. Vouloir emporter d'assaut cette citadelle psychologique et traditionnelle aurait été une faute ; laisser faire en a été une autre, dont les patrons français ont partiellement fait les frais. Connaissant le prestige dont jouit le « toubib » dans les milieux indigènes, on pouvait créer des médecins-inspecteurs du travail, ainsi que cela a été fait en France (4). Eux auraient pu hier et pourraient aujourd'hui, pénétrer dans les médinas et faire adopter, au nom de l'art médical, telle mesure jusqu'à ce jour dédaigneusement repoussée, comme s'appuyant sur une civilisation matérielle quelque peu méprisée.

Tout cela explique le succès relatif rencontré au Maroc par

---

(1) La même remarque vaut, d'ailleurs, pour certains juges de paix.

(2) Cf. Bulletin du Comité Central des Industriels du Maroc. Juillet 1939, pages 17 et 18.

Nous ne serions pas équitables si nous ne signalions pas le mauvais vouloir de certains employeurs étrangers, qui ont tendance à vouloir appliquer la loi de leur pays, quand celle-ci est favorable à leurs intérêts personnels.

L'un d'eux déclarait cyniquement : « Je veux bien de toutes ces lois, pourvu que je puisse passer au travers ». — Nous ne serions pas francs si nous cachions que certains patrons français peuvent, malheureusement, être comparés à ces employeurs étrangers.

(3) En France, la loi N° 4615 du 31 octobre 1941 (J.O. du 19 novembre), supprime les inspecteurs adjoints du travail qu'elle remplace par des contrôleurs de la main-d'œuvre. En outre, et surtout, elle crée un cadre de secrétaires-rédacteurs et un cadre de commis d'inspection.

(4) Loi N° 4616 du 31 octobre 1941 (J.O. 20 novembre) relative à la protection médicale du travail. La loi crée des médecins-inspecteurs et inspectrices du travail qui « agissent en liaison avec les inspecteurs du travail et coopèrent avec ceux-ci à l'application de la réglementation relative à l'hygiène du travail » (art. 2). En outre, « les dispositions du Code du Travail relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins-inspecteurs et inspectrices du travail, à l'exception des dispositions de l'article 107 du Livre II du Code du Travail relatives aux procès-verbaux, et de l'article 68 du même livre relatives aux mises en demeure », (art. 6, 1°).

l'inspection du travail. Le dévouement souvent total des inspecteurs du travail, non plus que la valeur de certains d'entre eux, ne sont pas en cause. C'est la conception même de l'inspection du travail qui est erronée. Il faut d'abord étendre son champ d'application et pour cela faut augmenter le nombre des inspecteurs du travail. Mais il faut aussi approfondir ce champ d'application : l'inspecteur du travail ne doit pas être accablé de besognes secondaires ou matérielles ; il faut lui donner les moyens et le temps de travailler. Et il faut également le spécialiser, après avoir assuré son recrutement — c'est là une condition essentielle — de telle façon qu'il ait l'esprit ouvert à toutes les grandeurs comme à toutes les servitudes que réserve la conduite des hommes et des affaires.

JURIDICTIONS

Au Maroc, on peut distinguer sommairement trois sortes de juridictions : les tribunaux français, les tribunaux indigènes et les tribunaux consulaires américains.

Disons tout de suite que les Etats-Unis d'Amérique n'ayant pas renoncé à leurs privilèges capitulaires, les ressortissants américains échappent à l'application des lois marocaines relatives au travail, sauf en ce qui concerne les trois dahirs indiqués ci-après qui ont été reconnus par le Gouvernement des U.S.A. : dahir organique du 13 juillet 1926 sur la réglementation du travail ; dahir du 18 décembre 1930 sur le repos hebdomadaire ; dahir du 25 juin 1927 sur les accidents du travail (pour ce dernier texte il s'agit d'ailleurs de l'application d'un modus vivendi). Indiquons que pour les autres questions, le Tribunal Consulaire applique les lois du District of Columbia, en s'inspirant ou en tenant compte des usages et coutumes locaux ainsi que des lois locales.

Cette question étant réglée, précisons que nous nous bornerons, dans l'exposé qui va suivre, à un rappel sommaire de quelques notions élémentaires.

Nous étudierons successivement : le contrôle de la légalité des décisions réglementaires ; la compétence civile ; la compétence générale ; quelques particularités relatives à la répression des infractions, et les juridictions professionnelles.

Avant d'aller plus avant, rappelons que les tribunaux français comprennent : les Tribunaux de paix, les Tribunaux de Première Instance, la Cour d'Appel de Rabat, et, comme juridiction d'exception, les Conseils de Prud'hommes.

Parmi les juridictions indigènes, il convient de distinguer (1) :

a) La juridiction Maghzen, comprenant au premier degré, le tribunal du Pacha dans les villes et le tribunal du Caïd dans les

(1) Sur ces questions, lire : *La justice indigène au Maroc*, par E. Rolland, in « G.T.M. » 23 février 1935 : *Les textes qui réglementent la justice chérifienne*, par O. Pesle, in « G.T.M. » 10 octobre 1936 ; *La justice chérifienne au Maroc*, par P. Decroux, in « Revue Algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence », novembre 1937 ; et *L'organisation de la justice du Chraa par le Maghzen*, par O. Pesle, 1942.

tribus ; et, au deuxième degré, le Haut Tribunal Chérifien siégeant à Rabat.

b) La juridiction du Chraa, comprenant les Cadis et le Tribunal d'appel du Chraa. C'est en quelque sorte une justice religieuse, dont la compétence s'étend seulement aux questions concernant le statut personnel et successoral des musulmans, la protection des mineurs et des incapables musulmans, et aux litiges portant sur les terres non immatriculées.

c) La juridiction coutumière berbère, qui fonctionne uniquement en pays de coutume, et comprend des Tribunaux coutumiers de première instance et des Tribunaux coutumiers d'appel.

d) Enfin, la juridiction rabbinique, composée de tribunaux rabbiniques ayant à leur tête un Haut Tribunal Rabbinique siégeant à Rabat, est compétente pour connaître de toutes les affaires intéressant le statut personnel et successoral des israélites marocains.

CONTROLE DE LA LEGALITE DES DECISIONS REGLEMENTAIRES (1)

Un arrêté du 14 janvier 1928 de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation (2), rendu à l'occasion d'une affaire portant sur la régularité d'un arrêté du Pacha de Marrakech, a précisé dans ses attendus « que le juge de simple police devait sanctionner toute infraction aux arrêtés légalement faits par l'autorité administrative » (3).

Bien que ce point soit encore discuté par d'aucuns, on admet généralement aujourd'hui que les juridictions françaises ont le droit de vérifier la légalité des actes administratifs des autorités du Protectorat. De nombreuses décisions ont été rendues dans ce sens, notamment en 1937 (4). Citons, à toutes fins utiles, ces attendus particulièrement significatifs :

« Attendu que le Juge de police a non seulement le droit, mais le devoir de s'assurer que la disposition réglementaire dont l'application est requise rentre dans le cadre des attributions de l'autorité qui l'a édictée.

« Qu'il doit déclarer cette disposition illégale et lui refuser, comme telle, toute sanction pénale lorsqu'il est établi que cette disposition réglementaire émane d'une autorité incompétente ou excède les pouvoirs de cette autorité, ou a été prise par elle en violation d'une règle positive du Droit ;

« Attendu que n'y aurait-il même aucun texte autorisant cet examen préalable de la légalité des règlements administratifs, ce pouvoir d'appréciation est bien plus une conséquence nécessaire du rôle et de la fonction des Tribunaux répressifs, qu'elle n'est une

(1) Sur cette question, on lira avec intérêt : *Le pouvoir réglementaire du Chef de Région au Maroc*, par F. Decroux in « G.T.M. » 4 septembre 1937. C'est la seule étude qui ait été publiée sur cette question.

(2) Penant, 1929, 2-81, avec une note de M. Fontange.

(3) Cf. article de M. Bayssière in « G.T.M. » 21 mars 1931.

(4) Cf. le chapitre sur la durée du travail et l'étude des arrêtés pris par les Chefs de région pour l'application du dahir du 18 juin 1936.

dérogation au principe de la séparation des Pouvoirs, dans la mesure où il ne s'agit pas de demander l'application d'une peine illégale » (1).

COMPETENCE CIVILE

Aux termes des articles 2 et 7 du dahir du 18 août 1913, relatif à l'organisation judiciaire du Protectorat, les tribunaux français sont compétents pour connaître de toutes les affaires civiles et commerciales dans lesquelles sont en cause : des Français et des ressortissants français; des étrangers et des ressortissants étrangers. Donc, il suffit qu'un Européen soit en cause dans un conflit individuel de travail pour que l'affaire soit portée devant le Tribunal de Paix (ou le Conseil des Prud'hommes).

Dans les circonscriptions judiciaires où il n'a pas été créé de Conseils de Prud'hommes, les tribunaux de paix connaissent, sans appel jusqu'à la valeur de 1.500 francs, et à charge d'appel à quelque valeur que la demande puisse s'élever, « des contestations relatives aux engagements respectifs des gens de travail au jour, au mois et à l'année, et de ceux qui les emploient ; des maîtres et des domestiques ou gens de service à gages ; des maîtres ou patrons et de leurs ouvriers ou apprentis » (Dahir précité du 12 août 1913, article 5). L'appel est porté devant les tribunaux de Première Instance.

Indiquons, d'autre part, que les Tribunaux de Première Instance connaissent en premier ressort, et sans appel devant la Cour, des actions intentées contre les administrations publiques en vertu de l'article 8, paragraphe 1er, du dahir relatif à l'organisation judiciaire, et notamment des actions intentées pour dommages causés directement par le fonctionnement des administrations publiques et par les fautes de service de leurs agents.

Notons, en outre, que les tribunaux de paix connaissent, à charge d'appel, des demandes en validité, nullité et main-levée de saisies-arrêts et oppositions, ainsi que des demandes en déclaration affirmative, lorsque les causes des saisies rentrent dans les limites de leur compétence. Pour toutes saisies qui ne peuvent avoir lieu qu'en vertu de la permission du juge, cette permission est accordée par le juge de paix du domicile du débiteur ou du domicile du tiers saisi.

En ce qui concerne les indigènes marocains (musulmans et israélites) des pays de chraa, ils doivent s'adresser, en matière civile, aux tribunaux Maghzen.

En pays de coutume, les tribunaux coutumiers sont compétents.

(1) Trib. 1re Inst. Rabat 28 mai 1937, Aff. Marchi V. et N. contre M. P. « G.T.M. » 10 juillet 1937.

COMPETENCE PENALE (1)

Comme en matière civile, il convient de distinguer entre les Français, les indigènes et les étrangers.

Au pénal; comme au civil, les étrangers relèvent des tribunaux français (art. 7 du dahir relatif à l'organisation judiciaire), à l'exception, ici encore, des ressortissants des Etats-Unis d'Amérique qui sont jugés par leur tribunal consulaire.

En ce qui concerne les indigènes, on peut admettre comme principe que la juridiction française est radicalement incompétente dans tous les cas où le pouvoir de juger ne lui a pas été expressément délégué. C'est ce qui ressort nettement du dahir du 4 août 1918 réglementant la juridiction des pachas et des caïds. Si l'on excepte un jugement du tribunal de paix de Mazagan en date du 6 novembre 1916 (Penant 1917, - 2 - p. 89), on peut dire que la jurisprudence a toujours statué dans ce sens, confirmant ainsi le principe posé par la Cour d'Appel de Rabat dans un arrêt du 19 avril 1921, dans lequel elle a précisé que « le régime du Protectorat implique essentiellement de la part des deux souverainetés qu'il associe à son fonctionnement le respect mutuel de leur compétence » (2).

Ce point acquis, indiquons tout de suite, que l'article 6 du dahir sur l'organisation judiciaire a donné compétence aux tribunaux français pour les crimes et délits commis par les indigènes dans certaines conditions. Indiquons, notamment, que les tribunaux français ont compétence pour connaître : de tous faits qualifiés crimes, commis par des indigènes au préjudice des Français, des étrangers et de leurs protégés ; de tous crimes ou délits commis par des indigènes lorsque des Français ou protégés français sont auteurs, coauteurs ou complices et ce, même si les victimes sont indigènes ; de tous crimes, délits ou contraventions commis par des indigènes contre l'exécution des arrêts, jugements, sentences, ordonnances ou mandats de la justice française.

D'autre part, ainsi que nous l'avons vu, les tribunaux français sont compétents à l'égard des indigènes pour certaines infractions strictement déterminées.

En ce qui concerne la législation sociale, signalons que l'article 55 bis du dahir organique du 13 juillet 1926, portant réglementation du travail dans les établissements industriels et commerciaux, attribue compétence exclusive aux juridictions françaises pour connaître des infractions aux dispositions de ce dahir et des arrêtés pris pour son application.

---

(1) En ce qui concerne l'Algérie, lire : *La répression des infractions à la législation du travail*, par F. Godin et A. Bouffier, in « Revue pratique du travail, du Commerce et des Impôts en Algérie » mai 1939.

(2) R.A.C.A. 1921 p. 57. Sur ces questions on lira avec intérêt deux articles très documentés de M. Paul Decroux : *Compétence en matière pénale des tribunaux français au Maroc*, Penant Novembre 1934 ; et *Compétence pénale des tribunaux de paix, de 1re Instance et des Tribunaux criminels au Maroc*, Penant, septembre 1935. Notons également l'étude de M. Lancre, déjà citée.

D'une façon générale, tous les textes postérieurs ont précisé que leur application relevait des tribunaux français. Cependant, et sans que l'on connaisse généralement la raison exacte de cet errement ,certains dahirs ont oublié de mentionner cette disposition. Tel est le cas : du dahir du 25 mai 1914 portant règlementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux ; du dahir du 18 juin 1936 relatif aux cautionnements (1) ; du dahir du 13 juillet 1938 portant réglementation de l'émigration des travailleurs marocains ; du dahir du 13 juillet 1938 relatif à la convention collective de travail. Pour l'application de ces dahirs on doit donc se reporter au droit commun, et admettre que l'infraction est de la compétence du Tribunal indigène lorsque le contrevenant est un sujet marocain.

Par ailleurs, le dahir du 18 juin 1936, relatif au salaire minimum des ouvriers et employés, donne compétence (art. 6) aux juridictions françaises, sauf lorsque les infractions ont été constatées dans des entreprises exploitées par des sujets marocains avec le concours d'un personnel exclusivement marocain.

Quant aux dahirs du 5 mai 1937, instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce et les professions libérales (art. 9) et du 18 juin 1936, sur la durée du travail (art. 12), ils disposent que les infractions sont de la compétence exclusive des tribunaux français sauf si elles ont été constatées dans des professions, industries ou commerces exercés par des sujets marocains dans le cadre de leurs institutions corporatives traditionnelles, avec le concours d'un personnel exclusivement marocain.

Cette question importante étant précisée, disons quelques mots de la compétence pénale des tribunaux indigènes, avant d'étudier la compétence pénale des tribunaux français.

En matière pénale, la juridiction Maghzen a compétence sur tout le territoire, en pays de chraa comme en pays de coutume. Les pachas et caïds sont compétents pour prononcer des peines d'emprisonnement jusqu'à deux ans et des amendes jusqu'à 2.000 francs. Leurs décisions peuvent être frappées d'opposition lorsqu'elles sont rendues par défaut, et sont susceptibles d'appel devant le Haut Tribunal Chérifien, lorsque la peine prononcée excède trois mois de prison ou 300 francs d'amende (2).

En ce qui concerne la compétence pénale des Tribunaux français (3), rappelons tout d'abord que l'article 13 du dahir du 12 août 1913, sur la procédure criminelle, rend applicables devant les juridictions françaises du Maroc les dispositions du Code français d'instruction criminelle, en ce qu'elles n'ont rien de contraire au dit dahir. D'autre part, l'article 14 de ce même dahir dispose que devant les juridictions françaises du Maroc les peines appli-

(1) Etant donné que les trois autres dahirs portant la date du 18 juin 1936 précisent quels sont les tribunaux compétents pour connaître des infractions à leurs dispositions, on peut penser qu'il s'agit là d'un oubli regrettable.

(2) C. *La justice chérifienne au Maroc*, de P. Decroux, étude déjà citée.

(3) Sur cette question, on lira avec intérêt l'étude déjà citée de P. Decroux sur la « compétence pénale des tribunaux de paix, des tribunaux de 1ère Instance et des tribunaux criminels au Maroc ».

cables aux crimes, délits et contraventions sont celles portées par le Code pénal français, toutes les fois qu'il n'en est pas autrement ordonné (1).

Indiquons maintenant quelle est la compétence pénale des tribunaux de paix. Comme tribunaux de simple police, ils connaissent de toutes les contraventions. Comme tribunaux correctionnels, ils connaissent des délits punis d'une seule peine d'amende ou d'une peine de prison inférieure à deux ans.

Pour déterminer cette compétence, on ne doit considérer que la peine prévue par la loi, et non celle que peut encourir un délinquant par suite de l'aggravation pouvant résulter de la récidive. Un tribunal de paix a donc au Maroc une compétence pénale plus étendue qu'en France puisqu'il peut prononcer dans certains cas des peines supérieures à deux ans de prison (2).

Dans son étude déjà citée, M. Decroux fait remarquer que « cette compétence pénale est attribuée à tous les tribunaux de paix, y compris ceux situés dans les villes où siègent des tribunaux de première instance, contrairement à ce qui est en Algérie où seules les justices de paix se trouvant dans les centres non pourvus d'un tribunal ont une compétence spéciale, moins étendue toutefois que celles des tribunaux de paix du Maroc ». Cette compétence étendue se justifie pleinement par le fait que, pour un territoire presque aussi vaste que la France, le Maroc n'a que cinq Tribunaux de Première Instance.

Les tribunaux de première instance ont une compétence pénale en premier ressort et en appel.

En premier ressort, et aux termes du paragraphe 1er de l'article 10 du dahir du 12 août 1913 sur l'organisation judiciaire, ils statuent sur tous les délits et contraventions dont la compétence n'est pas accordée aux juges de paix. Ainsi donc, et sauf exceptions n'intéressant pas la législation sociale (cas notamment de la banqueroute simple et de l'abus de confiance, ainsi qu'en matière de répression des fraudes), le tribunal de première instance ne connaît que des délits punis d'une peine supérieure à deux ans de prison. Les jugements du tribunal sont portés en appel devant la Cour d'appel de Rabat.

Comme juridiction d'appel en matière pénale, le tribunal de première instance statue sur les jugements de simple police rendus en premier ressort et sur les jugements correctionnels des tribunaux de paix frappés d'appel.

Pour terminer, rappelons que le « pourvoi en cassation est for-

(1) Rappelons les définitions de l'infraction, du délit et du crime : « L'infraction que les lois punissent de peines de simple police est une contravention. L'infraction que les lois punissent de peines correctionnelles est un délit. L'infraction que les lois punissent d'une peine afflictive ou infamante est un crime » (art. 1 Code Pénal).

D'autre part, les peines principales sont : l'emprisonnement de 1 à 5 jours et l'amende de 1 à 15 frs. inclusivement, en matière de simple police ; et, en matière correctionnelle, l'emprisonnement de 6 jours à 5 ans, et l'amende d'un taux supérieur à 15 francs.

Cf. *Précis de Droit Criminel*, par P. Cuche n° 15, 6ème édition. Dalloz, Paris 1936.

(2) Voir sur ce point : Arrêté Rabat 29 avril 1922 (Penant 1924-2 p. 5) ; et Arrêt Cassation 20 février 1926 (Penant 1926-2-p. 73).

mé dans les conditions prévues par la législation française. Toute juridiction française de l'Empire Chérifien devant laquelle l'affaire est renvoyée après cassation doit se conformer à la décision de la Cour de Cassation sur le point de droit jugé par cette Cour ». La Cour d'Appel statuant sur renvoi est composée de magistrats autres que ceux qui ont rendu la décision dont la cassation est prononcée.

QUELQUES PARTICULARITES RELATIVES A LA REPRESSION DES INFRACTIONS

Nous donnerons ci-dessous quelques indications sommaires sur les questions ci-après indiquées :

a) *Responsabilité civile et responsabilité pénale.* — Au Maroc comme en France (1), et contrairement au droit commun, les chefs d'établissement sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés. Par contre, la responsabilité pénale n'incombe pas au chef d'entreprise lorsqu'il ne dirige pas lui-même sa maison.

b) *Circonstances atténuantes.* — Les circonstances atténuantes prévues par l'article 463 du Code pénal ne sont applicables aux infractions prévues par les dahirs relatifs au travail que si ces dahirs en disposent ainsi. Il convient donc de se reporter, dans chaque cas, au dahir dont l'application défectueuse a permis de relever une contravention.

Sans qu'il soit possible de dégager une règle générale, on peut dire cependant que les circonstances atténuantes sont applicables en correctionnelle, même en cas de récidive, de sorte qu'il peut arriver qu'un récidiviste soit condamné à une amende moins élevée pour sa seconde infraction que pour la première. (Voir, par exemple, l'article 59 du dahir du 13 juillet 1926 portant réglementation du travail).

c) *Sursis.* — La loi Béranger du 26 mars 1891 sur le sursis a été rendue applicable au Maroc par un dahir du 18 mai 1914, et la loi du 24 janvier 1923, modifiant l'article 4 de la loi de 1891, a été rendue exécutoire au Maroc par le dahir du 12 septembre 1925.

d) *Cumuls des peines.* — On distingue généralement les infractions personnelles (infractions concernant l'emploi des personnes, notamment en matière de : durée du travail, repos hebdomadaire, congé payé, etc....) et les infractions réelles qui visent l'installation et la tenue du chantier ou de l'établissement.

Dans le premier cas, la peine doit être appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ; en outre, la peine sera répétée autant de fois que de contraventions différentes auront été constatées à propos de chaque salarié. Dans le second cas, le juge tient seulement compte du nombre d'infractions aux dispositions légales.

(1) Cf. Articles 99 à C.T. L. 1 et 184 C.T. L. 2.

Cette classification traditionnelle n'est pas sans appeler quelques réserves. En effet, le défaut d'accomplissement des formalités de contrôle prévues par la loi donne lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés, et non pas seulement à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés. (Voir, par exemple, le 2e alinéa de l'article 11, du dahir du 18 juin 1936 portant réglementation du travail). Toutefois, et afin d'atténuer la rigueur de cette disposition, la loi prévoit généralement que le total des amendes ne pourra dépasser un certain taux.

Par ailleurs, rappelons que la Cour de Cassation a décidé d'une façon constante que la règle du non cumul des peines n'était pas applicable aux contraventions de simple police; par contre, on peut admettre que cette règle trouve son application pour toutes les infractions punies de peines correctionnelles, sauf s'il en est décidé autrement.

e) *Récidive.* — En France, l'article 99a C.T. L. I. et l'article 161 C.T. L. II stipulent qu'il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une contravention identique. Au Maroc, le paragraphe 1er de l'article 51 du dahir du 13 juillet 1926 pose le même principe; mais le paragraphe 2 du même article dispose que, toutefois, les diverses contraventions aux dispositions des chapitres I (mesures générales concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs), III (emploi des composés du plomb dans les travaux de peinture) et IV (interdiction de l'emploi du phosphore blanc dans l'industrie des allumettes), du titre II dudit dahir et des arrêtés viziriels relatifs à leur exécution, sont considérées comme étant, du point de vue de la récidive, des contraventions identiques, quel que soit l'article de ces chapitres aux dispositions desquelles l'employeur a successivement contrevenu. Ainsi donc, la législation marocaine est, sur ce point, plus sévère que la législation métropolitaine puisqu'elle considère qu'il y a récidive, même s'il s'agit de contraventions causées par des faits différents.

En France, par ailleurs, en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs, il y a récidive lorsque le contrevenant a été frappé, dans les douze mois qui ont précédé le fait qui est l'objet de la poursuite, d'une première condamnation pour infraction aux dispositions des chapitres I et IV du Titre II du Livre II du Code du Travail et des règlement d'administration publique relatifs à leur exécution (art. 176 C.T. L. II (1). Par contre, au Maroc, le troisième paragraphe de l'article 51 du dahir de 1926 susvisé stipule qu'en cas de contravention à l'arrêté viziriel déterminant les mesures de protection et de salubrité à observer dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics, les peines de la récidive ne seront applicables que lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant aura déjà subi deux condamna-

(1) Le Titre II du Livre II du Code du Travail est intitulé : *Hygiène et sécurité des travailleurs.* Au chapitre I sont prévues les dispositions générales ; le chapitre IV est relatif aux dispositions spéciales à l'emploi des composés du plomb dans les travaux de peinture.

tions pour infractions quelconques aux dispositions du dit arrêté (1).

Une restriction comparable se retrouve dans les dahirs du 18 juin 1936 (relatif au paiement des salaires, aux économats, au marchandage et au contrat de sous-entreprise), du 18 juin 1936 (sur le salaire minimum), dans celui du 5 mai 1937 (instituant un congé annuel payé), et dans celui du 20 décembre 1939 (relatif au travail à domicile). Mais cette restriction est encore plus accentuée dans les dahirs ci-dessus visés puisque la récidive n'existe que si, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi deux condamnations devenues définitives pour une contravention identique (2).

f) Signalons, pour terminer, que le Maroc n'a pas encore adopté les nouvelles dispositions de la loi du 2 juillet 1941 relatives à la répression des infractions aux dispositions de la législation du travail (3).

JURIDICTIONS PROFESSIONNELLES

Ce chapitre sera consacré à l'étude des conflits individuels nés des contrats de travail, c'est-à-dire que notre attention se portera aussi bien sur les Tribunaux de Paix que sur les Conseils de Prud'hommes.

Ceux-ci ont été institués au Maroc par le dahir du 16 décem-

(1) Par contre, en matière d'infraction au dahir du 18 décembre 1930 sur le repos hebdomadaire, il suffit d'une contravention identique.

(2) Pour la rédaction de ces notes relatives au sursis et à la récidive, nous nous sommes inspirés très étroitement de la brochure de M. Lancre, chef du Service du Travail du Protectorat, sur *Le droit administratif marocain et le droit pénal, étudiés dans leurs rapports avec la législation sociale promulguée en zone française de l'Empire Chérifien.* Ed. A. Moinier, *Casablanca.* 1939.

(3) « J.O. » du 20 juilet 1941. Citons ces quelques lignes extraites du rapport au Chef de l'Etat :

« Les sanctions prévues pour la répression des infractions aux dispositions concernant la législation du travail sont souvent inopérantes par suite de la lenteur de la procédure ou de la disproportion entre la faute commise et la répression.

....

Pour remédier à ces inconvénients, plusieurs mesures sont proposées dans le projet de loi que nous avons l'honneur de vous soumettre ci-joint. Ces mesures tendent :

1° A supprimer les maxima prévus en cas de pluralité d'infractions, afin de permettre que les grandes entreprises soient aussi sévèrement pénalisées que les petites ;

2° A accélérer la procédure en rendant justiciables du tribunal de simple police les infractions qui sont passibles des peines correctionnelles ;

3° A interdire aux employeurs condamnés pour récidive ou ayant subi des condamnations multiples au cours de la même année l'accès à une fonction de direction ou de gestion des organisations professionnelles dont la liste serait fixée par arrêté ; en outre, à prononcer contre les contrevenants, en cas d'infractions réitérées, les sanctions prévues à l'article 7 de la loi du 16 août 1940, concernant l'organisation de la production industrielle ;

4° A décider que l'article 463 du Code pénal ne sera pas applicable, afin que le taux des amendes ne soit pas fixé, pour chaque groupe d'infractions, au-dessous du minimum prévu ».

bre 1929 (1). Comme en France, en Algérie (2) et en Tunisie (3), la question s'est posée dans ce Protectorat de savoir s'il convenait de créer une juridiction professionnelle, et, dans l'affirmative, sous quelle forme.

Nous n'envisagerons nullement de rouvrir ici la querelle existant entre les juridictions de droit commun et les juridictions professionnelles : ce n'est pas là l'objet de notre étude. Disons simple-

(1) B.O. du 27 décembre 1929. Ce texte a été modifié par les dahirs du 3 mai 1932 (B.O. du 17 juin) ; 12 octobre 1934 (B.O. du 30 novembre) ; 28 février 1936 (B.O. du 20 mars); 27 septembre 1937 (B.O. 5 novembre) ; 3 décembre 1937 (B.O. du 17 décembre) ; 27 février 1939 (BO. du 14 avril) ; 3 août 1939 (B.O. du 11 août) et du 13 mars 1940 (B.O. du 10 mai).

En outre, le dahir du 16 décembre 1929 a été complété par le dahir du 13 février 1930, relatif au jugement des réclamations contre la confection des listes électorales des conseils de Prud'hommes (B.O. du 21 février) et le dahir du 13 mars 1940 relatif à la composition, pendant les hostilités, des conseils de Prud'hommes de Casablanca, Fès, Marrakech, Oujda, Rabat, Meknès et Port-Lyautey (B.O. du 20 mai. Ce texte a été complété par le Dahir du 7 juin 1940 paru au B.O. du 14 juin).

Indiquons que des conseils de prud'hommes ont été créés à : Casablanca (Dahir du 5 mars 1930 — B.O. du 26 septembre — modifié et complété par le dahir du 3 mai 1932, paru au B.O. du 17 juin) ; Fès, Marrakech, Oujda et Rabat (Dahir du 27 avril 1937. B.O. du 13 août) ; Meknès et Port-Lyautey (Dahir du 8 mai 1939. B.O. du 2 juin).

Remarquons, à ce sujet, que des décrets français ont été pris chaque fois pour valider la création d'un conseil de prud'hommes dans les villes du Maroc ci-dessus visées, ainsi que cela a été nécessaire à chaque modification apportée à l'organisation judiciaire du Protectorat. (Cf. à ce sujet : « Précis de législation marocaine » par Louis Rivière. Sirey, 1927, page 78).

Précisons, enfin, qu'une décision du Secrétaire général du Protectorat du 13 juillet 1932 (B.O. du 22 juillet) a alloué une indemnité de 40 frs. par audience aux patrons, ouvriers et employés membres du conseil de prud'hommes de Casablanca.

(2) L'institution, l'organisation, les attributions des conseils de prud'hommes sont régies en Algérie, comme dans la Métropole, par les lois du 27 mars 1907, du 3 juillet 1919 et du 30 mars 1920 applicables à l'Algérie, la première, aux termes de son article 65, les deux autres comme modifiant une disposition législative déjà en vigueur. Toutefois, dans les circonscriptions où l'importance de la population musulmane le comporte, les conseils de prud'hommes comprennent des assesseurs musulmans dont le nombre est fixé par le décret d'institution de la juridiction. Signalons, enfin, que la loi française du 17 novembre 1941, tendant à compléter la législation sur les conseils de prud'hommes, a été rendue applicable à l'Algérie (J.O. du 23 novembre 1941). Voir infra l'économie de cette loi.

(3) La loi française du 19 avril 1939 (J.O.T. 9 mai), portant institution de conseils de prud'hommes en Tunisie, n'a reçu aucune application, aucun décret beylical n'ayant été pris à cet effet. On peut donc dire que, pratiquement, il n'y a pas de conseils de prud'hommes dans la Régence. L'annonce de leur institution a donné lieu à une opposition passionnée que le Gouvernement de l'époque essaya de tourner en créant des Commissions arbitrales (Décret beylical du 17 décembre 1936. J.O.T. 22 décembre; Décret beylical du 4 février 1937 J.O.T. 5 février; Décret beylical du 29 avril 1937 tendant à interpréter l'art. 3 du décret de 1936. J.O.T. 30 avril et Décret beylical du 28 juin 1937 J.O.T. 2 juillet).

L'objet de ces Commissions arbitrales est de régler les contestations portant sur la rupture du contrat de travail, sous quelque forme que ce contrat ait été conclu, lorsque la rémunération annuelle de l'employé est inférieure à 25.000 francs. Les commissions du 1er degré sont présidées par le Juge de Paix du lieu d'exécution du contrat si l'une des parties est justiciable des tribunaux français. Lorsque les deux parties sont justiciables de tribunaux tunisiens, le Juge de Paix est remplacé par le Président du tribunal régional. Dans les deux cas, le président est assisté de quatre arbitres. Par suite du manque de candidats, ces arbitres ont été supprimés par le décret beylical du 30 novembre 1940.

Les Commissions arbitrales ont été l'objet de violentes attaques. On leur a reproché leur illégalité, et le retard qu'elles apportaient à la solution des affaires (18 mois en moyenne, paraît-il). En outre, la procédure étant quasi gratuite, elles ont stimulé les efforts de clients peu recommandables qui engageaient des procès sans rime ni raison : s'ils perdaient, pas de frais ; s'ils gagnaient, ils empochaient la moitié des indemnités obtenues, l'autre moitié allant à l'avocat marron spécialisé dans ce genre d'affaires.

Sur ces questions, on peut lire la thèse de M. Maier de Tergoule : *Essai sur les juridictions françaises des conflits du travail et leur institution en Tunisie.* Tunis, 1941. J. Aloccio, imprimeur.

ment que, sur le plan métropolitain, nous sommes absolument convaincu que les juridictions professionnelles, et notamment les Tribunaux du Travail, sont indispensables (1). Mais ce qu'il importe de chercher dans cet ouvrage, c'est dans quelle mesure la création d'une juridiction professionnelle s'imposait au Maroc.

Il convient de ne pas oublier, tout d'abord, que le Maroc est un pays encore neuf, où l'industrie était relativement peu développée avant 1940. D'autre part, la main-d'œuvre française appartient aux cadres plus qu'au personnel d'exécution ; en outre, elle n'est pas très nombreuse, et son éducation syndicale est très relative.

Il en résulte, et c'est ce qui a eu lieu effectivement, qu'il devait être difficile de trouver, dans chaque profession, des assesseurs qualifiés, patrons, ouvriers ou employés, le législateur marocain s'étant résolu, dès l'origine, à confier la présidence des Conseils de Prud'hommes à des Juges de Paix. Ceux-ci, s'ils avaient une certaine personnalité, n'ont pas tardé à diriger à leur gré les Prud'hommes dans lesquels, par suite du manque de cadres, des gens compétents en matière de menuiserie étaient obligés de trancher des différends existant entre plombiers ou mécaniciens. L'impossibilité de constituer des chambres spéciales comme en France et l'impossibilité également d'appliquer des usages qui, au Maroc, n'existent pas encore, ont amené les assesseurs à jouer un rôle très effacé.

Pour toutes ces raisons, nous pensons qu'il y aurait lieu de reprendre cette question de l'organisation des Conseils de Prud'hommes au Maroc afin de profiter de l'industrialisation récente de ce pays (2).

Il ne faudrait d'ailleurs pas conclure, de ce qui précède, que l'activité des conseils a été réduite. Au contraire, et les affaires traitées sont passées de 287 en 1936, à 648 en 1937 et 1.192 en 1938. Mais, étant donné le rôle prépondérant joué par le juge de paix et l'avantage constitué par la quasi gratuité de cette juridiction, nous ne pensons pas que ce soit là un argument décisif. Notons, à ce sujet, que si les dispositions du dahir du 29 novembre 1939, suspendant le fonctionnement des Conseils de Prud'hommes pendant les hostilités, ont été abrogées par le dahir du 13 mars 1940, il n'en reste pas moins que le plus important des conseils, celui de Casablanca, n'a pas été rétabli.

Quoi qu'il en soit, le dahir de 1929 spécifie (art. 5) que sont applicables aux Conseils de Prud'hommes au Maroc les dispositions des chapitres 2 à 10 inclus du titre premier du Livre qua-

(1) Lire sur ce sujet une étude du Bureau International du Travail : *Les Tribunaux du Travail*, « Etudes et Documents », Série A (Vie Sociale) n° 40.

(2) En réponse à une demande d'un délégué du 3ème Collège relative à la création de nouveaux conseils de prud'hommes, le Résident général déclarait : « Nous avons pensé pouvoir appliquer ici la législation française ; nous nous sommes trompés ». (Compte rendu officiel de la session de février 1932 du Conseil du Gouvernement, page 339).

trième du Code du Travail (1) sous réserve de quelques dispositions spéciales relatives :

1° à l'organisation, à l'élection et à la discipline des Conseils de Prud'hommes ;

2° à l'organisation des bureaux de conciliation et de jugement ;

3° à la procédure, à la compétence et aux voies de recours.

Nous n'entrerons pas dans le détail de l'organisation (au sens le plus large) des Conseils de Prud'hommes, ces questions ne présentant qu'un intérêt très relatif.

Nous nous bornerons aux remarques suivantes :

1° Le Conseil de Prud'hommes, composé de deux patrons et de deux ouvriers ou employés, est présidé par le Juge de Paix le plus ancien dans la ville où il est institué.

2° Il n'est compétent que pour juger les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage dans le commerce et l'industrie, entre les patrons ou leurs représentants et les employés, ouvriers et apprentis de l'un et l'autre sexe qu'ils emploient. Donc, au Maroc, pas de section pour l'agriculture (2).

3° Les Conseils ne comprennent d'ailleurs que les deux sections « commerce » et « industrie ». Etant donné qu'il n'existe aucune liste énumérative (3) et par suite limitative, des professions classées dans chacune de ces sections, celles-ci sont compétentes pour les questions les plus diverses. L'intérêt du caractère « professionnel » présenté par cette juridiction disparaît donc, ainsi que nous l'avons déjà signalé.

Chaque section comprend un bureau de conciliation et un bureau de jugement.

4° Seuls les Français et les Françaises sont éligibles. A l'encontre de ce qui se passe en Algérie, il n'est pas prévu d'assesseurs indigènes (4). Il ne faut pas oublier, il est vrai, que les attributions

---

(1) Titres des chapitres ainsi visés : II. — De l'organisation des Conseils de Prud'hommes ; III. — De l'Election ; IV. — De de la discipline ; V. — Du Bureau de conciliation et du bureau de jugement ; VI. — De la procédure ; VII. — De la compétence des Conseils de prud'hommes et des voies de recours contre leurs décisions ; VIII. — Des récusations ; IX. — Des émoluments, indemnités et droits alloués aux secrétaires, huissiers et témoins ; X. — Dépenses des Conseils de Prud'hommes.

Dans leur *Jurisclasseur du Travail* (chapitre des « Juridictions professionnelles », page 2, note 2), MM. Bouy et Massenet font remarquer que les chapitres VI et IX sont inapplicables au Maroc parce qu'ils ne peuvent être adaptés à la procédure et à l'organisation judiciaire marocaine.

(2) En France, elles ont été instituées par la loi du 25 décembre 1932, mais elles n'existent qu'à Béziers, Montpellier et Aix-en-Provence.

(3) Dans un pays en pleine croissance comme le Maroc, où, chaque jour, se créent et meurent de nombreuses industries, il serait maladroit d'énumérer limitativement les industries et commerces auxquels s'appliquent la législation des prud'hommes.

(4) En Algérie, aux termes de l'art. 70 de la loi du 27 mars 1907, les Prud'hommes assesseurs musulmans ne peuvent faire partie du bureau.

Un musulman ayant obtenu la qualité de citoyen français a incontestablement la possibilité d'être élu membre du conseil des prud'hommes par le collège électoral français et cette élection lui confère toutes les prérogatives qui y sont attachées et notamment la capacité légale pour accéder aux fonctions de président.

Mais si ce citoyen français est l'élu d'un collège musulman, son élection à ce titre ne lui confère que le titre d'assesseur musulman qui ne lui permet pas, aux termes de l'article 70 de la loi du 27 mars 1907, de faire partie du bureau. (Arrêt Alger 27 avril 1937. Dubar et Fouchier contre Election Si Hassem Hamound, « Revue Algérienne, Tunisienne et Marocaine de Législation et de Jurisprudence ». 1937, 2ème partie, p. 168).

du Conseil de Prud'hommes ne s'appliquent qu'aux différends qui, à défaut, eussent relevé de la compétence des juridictions françaises en vertu des dispositions législatives en vigueur. (Dahir de 1929, art. 27).

5° La procédure applicable devant les Conseils de Prud'hommes est celle prévue par le dahir du 12 août 1913, sur la procédure civile, pour les affaires portées devant les tribunaux de paix.

6° Les jugements des Conseils sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 1.500 fr. en capital. Si la demande excède cette somme il peut être fait appel devant le Tribunal de première instance.

Nous estimons, par ailleurs, qu'il y aurait lieu d'introduire au Maroc les dispositions de l'article 67 a C.T.L. IV (Loi N° 4695 du 17 novembre 1941 tendant à compléter la législation sur les conseils de prud'hommes, parue au J.O. du 23 novembre), aux termes duquel « les parties de la demande reconnues exactes par le défendeur devront être immédiatement réglées et seules les parties contestées de la demande seront renvoyées devant le bureau du jugement. Au cas où le débiteur refuserait le règlement immédiat, l'extrait du procès-verbal de la séance de conciliation, signé du Président et du secrétaire, vaudra jugement non susceptible d'appel, quel que soit le chiffre de la somme reconnue ». Cette mesure ne doit pas manquer, pensons-nous, de supprimer bon nombre de recours aux prud'hommes, certains employeurs — toujours les mêmes ! — soulevant des questions de chicane à seule fin de retarder le paiement des sommes dont ils ne peuvent nier être débiteurs envers leurs anciens salariés (1).

Rappelons, enfin, que les Tribunaux de Paix sont qualifiés pour régler les conflits individuels du travail quand il n'y a pas de Conseils de Prud'hommes, ou que ceux-ci sont incompétents (2). Si le chiffre de la demande est supérieur à 2.000 francs, les intéressés peuvent porter leur action devant les Tribunaux ordinaires. En outre, les tribunaux de paix sont seuls habilités pour

(1) Le présent ouvrage était à l'impression quand a été promulgué au « Bulletin Officiel » du 20 mars 1942, le dahir du 16 février 1942 qui rend cette mesure applicable au Maroc.

(2). « La compétence du juge de paix pour connaître des contestations qui s'élèvent entre patrons et gens de travail ne s'étend pas à l'action née d'un délit ou d'un quasi délit.

« Les dommages causés aux champs, fruits et récoltes qui donnent lieu aux actions prévues par l'art. 6 § 1er du dahir de procédure civile, sont ceux qui résultent d'un délit ou d'un quasi délit.

« Et le fait que les parties sont liées par un contrat de louage de services n'empêche pas l'application du dit article dès lors que la demande a sa cause juridique non dans les obligations contractuelles du locateur de services, mais dans des faits considérés comme quasi délit ». (Arrêt Rabat 31 oct. 1935 - Gonzales contre Mazaro, (R.A.C.A. Janvier 1936).

« Les tribunaux de paix sont compétents ratione materiae, soit sans appel, soit à charge d'appel, suivant la valeur de la demande, pour statuer sur les contestations relatives aux engagements respectifs des gens de travail et de ceux qui les emploient.

« Le salaire promis peut comporter, outre une rétribution fixe à tant par jour ou pour toute autre période, un pourcentage sur les fruits du travail de l'ouvrier. Le paiement de ce pourcentage demeure un paiement de salaires. L'action de l'ouvrier relève toujours de la compétence des tribunaux de paix ». (Arrêt, Rabat, Duquenoy contre Masson R.A.C.A. avril 1940).

connaître des actions en dommages-intérêts nées des accidents du travail (1).

Terminons en rappelant qu'au Maroc il n'existe pas de juridiction spéciale pour trancher les conflits collectifs du travail, ainsi que nous avons eu l'occasion de le voir en étudiant l'organisation du travail.

---

(1) Etat des affaires relatives à des accidents du travail connues par les Tribunaux de Paix au Maroc : En 1935 : 551 ; en 1936 : 771 ; en 1936 : 1.166 et en 1938 : 1.600.

TROISIEME PARTIE

PROBLÈMES SOCIAUX INDIGÈNES

Nous avons pensé que notre travail serait incomplet si nous nous abstenions d'indiquer quelques-uns des problèmes sociaux indigènes les plus importants.

Nous avons vu, en effet, que le droit du travail touche peu les indigènes — si l'on excepte ceux qui sont au service des entreprises européennes ou européanisées et qui ne forment qu'une faible partie de la population active indigène. Celle-ci s'élevait, en 1936, à 1.620.000 personnes parmi lesquelles on ne comptait que 600.000 salariés, dont un grand nombre appartiennent aux entreprises traditionnelles (1). Ainsi donc près des 2/3 de la population active indigène est composée de patrons et d'artisans. On comprendrait mal, dans ces conditions, que les problèmes les concernant puissent être ignorés dans une étude portant sur le droit social au Maroc.

Il n'entre pas dans le cadre de cet ouvrage d'entreprendre une étude approfondie de tous les problèmes sociaux indigènes. Par contre, et c'est ce que nous avons essayé de faire, il n'est pas sans intérêt de tenter de caractériser la vie sociale indigène en précisant son aspect sur quelques points. C'est pourquoi nous avons étudié dans les pages qui suivent : les corporations, l'aide à l'artisanat, l'aide au paysannat indigène et l'habitat indigène.

I. — LES CORPORATIONS

Au Maroc, la corporation (hanta) est l'ensemble des maîtres, ouvriers et apprentis exerçant dans une ville un même métier industriel ou commercial. Cette organisation n'existe en principe que pour les métiers traditionnels et c'est ainsi, par exemple, que les sages-femmes et les fonctionnaires ne sont pas groupés en corporations. Il en est de même, à fortiori, des métiers qui se sont créés depuis l'arrivée des Européens. Toutefois, cette position de principe n'est pas sans souffrir quelques exceptions. C'est ainsi qu'à Fès, dès la première heure, on a vu se former une corporation nouvelle, celle des infirmiers des hôpitaux et dispensaires. Plus tard naquirent la corporation des chauffeurs de taxis et celle des guides pour touristes. Plus récemment, à Rabat, les petits porteurs

(1) Cf. dans notre Première Partie, le tableau IX, annexé au chapitre intitulé *Aperçu démographique.*

du Marché Municipal et les vendeurs de journaux se sont organisés.

La corporation existe en vertu d'un privilège qui lui est reconnu généralement par le Maghzen (1). Mais elle n'a pas, au Maroc, de personnalité civile. Par contre, elle est considérée comme une personne morale au regard du droit canon qui a eu sur elle une influence primordiale (2).

Pour situer les corporations marocaines, précisons qu'à la différence des autres pays musulmans, il n'existe pas au Maghreb en général, et au Maroc principalement, d'initiation proprement corporative (3). En outre, et à la différence du corporatisme occidental, la corporation marocaine n'a jamais eu de rituel précis, de règle définitive. Le seul principe fut l'équilibre, instable à l'extrême, des forces rivales. « Ni examens d'initiation, ni ordre dans la production, mais des réactions de groupes ou d'hommes, s'équilibrant l'une l'autre. » (4)

A la tête de la corporation, se trouve l'amin. En principe, il est proposé par ses pairs qu'il représente auprès des pouvoirs publics (5) et agréé par le mohtasseb. Après quoi a lieu la récitation de la fatiha. Les corporations sont groupées sous la direc-

---

(1) Notons que le Maghzen s'est généralement opposé aux corporations d'origine berbère, qu'il a essayé de brider en tirant parti de l'institution canonique de la Hisba (Mohtasseb) et en transformant les amin des corporations en simples intermédiaires chargés de faire exécuter au plus vite et à bas prix les commandes du Palais (cf. *Enquête sur les corporations musulmanes d'artisans et de commerçants au Maroc*, par L. Massignon). Cependant rappelons, à titre d'exemple, que les portefaix (zazaïa), les épiciers (boggal), généralement d'origine étrangère à la cité, forment pourtant des groupements reconnus collectivement responsables de certains manquements de leurs membres au regard de la communauté qui les accueille (en cas de vols pour les premiers, et de faillite pour les seconds).

(2) Massignon. op. cit., p. 106-107, ss. Edit. Leroux. Cette influence s'est manifestée notamment, en ce qui concerne la différenciation entre métiers honorables et métiers décriés (Massignon op. cit., p. 41). Une des principales sources d'énergie, l'eau, considérée comme un don de Dieu à toute la communauté musulmane, se trouve généralement utilisée et répartie par l'administration religieuse des Habous.

Dans son enquête, M. Massignon indique (p. 41) les divers types de classements traditionnels des corporations musulmanes.

Indiquons, par ailleurs, que d'aucuns estiment que l'Islam n'a pas fait, comme l'Europe, de distinction entre les corporations et le compagnonnage. « Il n'y a pas des compagnonnages et des corporations musulmanes, mais seulement des confréries musulmanes d'artisans, comme il y en a de tireurs, de saltimbanques. Tout, dans ce monde à part, est obligatoirement religieux, rituel ». (cf. *Compagnonnages européens et musulmans*, par le Dr. J.H. Probst-Biraben in « Revue de Folklore français », mars 1936, Edit. Larose, Paris).

Nous ne pouvons nous rallier à cette opinion. D'une part, les confréries d'artisans sont très rares. D'autre part, le fait que certaines catégories d'artisans appartiennent à des confréries n'est vraiment pas suffisant pour affirmer qu'il n'y a pas de corporations mais seulement des confréries.

Pour être complet, précisons que l'organisation islamique des citadins consécutive au droit officiel imposé par l'Etat dans la Cité, n'a pratiquement pas existé chez les ruraux.

(3) Massignon, op. cit., p. 139.

(4) J. Berque in revue « Questions Nord-Africaines », n° 15 du 25 juin 1939, p. 173.

(5) « Les attributions de l'amin sont très étendues. Il est tout d'abord le gardien de cette tradition, verbale ou écrite, qui forme le statut, du corps de métier. A ce titre, il veille à ce que les artisans placés sous son autorité observent les devoirs qui leur incombent, que ce soit envers l'Etat, envers les particuliers ou envers leurs compagnons mêmes. Pour remplir ce rôle, il détient des pouvoirs disciplinaires qui lui permettent d'infliger à ses administrés la prison ou l'amende.

« C'est ainsi que l'amin perçoit, pour le compte du Makhzen, les impositions dues par les membres de la corporation ; il fixe même, pour chaque individu, le taux de ces impositions, qu'elles aient un caractère collectif ou personnel. Il

tion d'un mohtasseb (notre ancien prévôt des marchands) qui est le représentant direct du Pacha (1).

Telle était, très schématiquement, l'organisation corporative marocaine.

Aujourd'hui, qu'en reste-t-il ? Il faut bien reconnaître qu'à l'exception de quelques corporations — comme celles des babouchiers à Rabat-Salé, du cuir à Fès, des dinandiers à Marrakech, — elles sont généralement entrées dans un sommeil souvent très voisin de la mort.

Les causes de cette décadence sont multiples :

a) Avant même l'arrivée des Français, les vieilles techniques marocaines doivent céder le pas aux techniques modernes venues de l'Occident et qui ont amené la ruine des corporations de l'Empire Chérifien, comme elles avaient amené précédemment la ruine des corporations traditionnelles aux Indes, en Egypte et en Tunisie (2).

---

détermine également le mode d'exécution des prestations en nature et assigne à chacun des compagnons le travail à fournir. En outre, l'amin juge en premier ressort les contestations d'ordre professionnel qui se produisent entre artisans et clients, ces derniers ayant la faculté d'appeler de ses décisions auprès du tribunal administratif du « caïd », ou même de porter l'affaire devant le tribunal religieux du « cadi ». D'ailleurs les clients peuvent adopter une autre procédure : l'arbitrage, exercé par les « rhab-et-tourka » ou experts.

« L'amin est également l'arbitre des différends de toute nature surgis entre compagnons, quitte à renvoyer les parties, s'il le juge à propos, devant le caïd ou le cadi.

« De même qu'il est préposé à l'exécution des devoirs de la corporation, l'amin a qualité pour défendre les droits de celle-ci. C'est ainsi qu'il intervient auprès de l'autorité chérifienne, soit au nom du corps de métier lorsqu'il s'agit de réclamations ayant un caractère collectif, soit au nom des individus dans les affaires privées. Mais ces interventions, surtout dans le second cas, sont de pure forme et ne confèrent de garanties d'aucune sorte aux demandeurs.

« Ces pouvoirs que je viens d'énumérer ne vont pas sans responsabilités. Outre celles que l'amin peut encourir du fait de l'appel interjeté de ses décisions par des particuliers, il doit répondre, vis-à-vis du Makhzen, de tout ce qui concerne la corporation. Qu'il s'agisse de percevoir les taxes, de fournir les prestations ou d'assurer l'ordre parmi les compagnons, ou qu'il s'agisse d'une malfaçon quelconque dans les travaux exécutés pour le compte de l'autorité, le recours de celle-ci contre le syndic se traduit par l'amende et quelquefois même par la prison.

« Les fonctions de l'amin sont gratuites en ce sens qu'elles ne comportent pas d'appointements ; mais, par ailleurs, elles offrent des avantages matériels appréciables. En effet, sans parler de la considération qui s'attache à son titre et qui ne manque pas d'influencer favorablement la clientèle, le syndic prélève sa part sur les sommes qu'il est chargé de recouvrer pour le Maghzen. De même, il ne se fait pas faute d'obliger, de temps à autre les ouvriers à travailler pour son propre compte moyennant un salaire réduit. Ces pratiques, pour arbitraires qu'elles soient, ne bénéficient pas moins de la tolérance de l'autorité ».

En fait, les pouvoirs disciplinaires, la prison en particulier, appartiennent au mohtasseb, non à l'amin. Toute sanction demandée par l'amin n'est d'ailleurs prononcée qu'avec l'agrément du mohtasseb. En général, c'est devant ce dernier que les experts, en présence de l'amin, présentent leur rapport, qui est oral.

(1) Sur le rôle du mohtasseb, lire l'Introduction à *Un manuel hispanique de Hisba sur la surveillance des corporations et la répression des fraudes en Espagne musulmane.* Le « Guide du parfait mohtasseb » — si l'on nous permet cette expression — a été publié et commenté par M. G.S. Colin et E. Lévi - Provençal, Paris, Edit. Leroux 1931.

Sur le rôle du mohtasseb, lire *La crise nationaliste au Maroc*, par R. Montagne, in « Politique étrangère », p. 560 décembre 1937. Voir également *De l'évolution de la répression des fraudes dans l'Empire Chérifien*, par R. Duroudier. Sirey, 1940. Voir enfin *La Voix Nationale* n° du 1er août 1938, et l'année 1939.

(2) Voici, d'après l'enquête de M. Massignon, quelle était la situation en 1924 :

A Fès, 164 corporations et 900 artisans ; à Marrakech, 115 corporations et 10.000 artisans ; à Meknès, 106 corporations et 3.000 artisans ; à Rabat, 89 corporations et 5.000 artisans, et à Salé, 13 corporations et 1.800 artisans. Notons qu'il faut compter

b) Opposition entre l'introduction des machines et des procédés européens et le malthusianisme économique des artisans ;

c) Imitation en série et à bon marché par les Européens des objets fabriqués par les artisans locaux ;

d) Réduction des débouchés vers l'extérieur : la Tripolitaine, l'Egypte, l'Afrique Occidentale se sont, elles aussi, occidentalisées. Il en est de même de l'Algérie qui n'importe plus de babouches, mais continue à acheter des tissus, des nattes et du filali ;

e) Diminution des moyens financiers des artisans (cependant que s'accroissaient ceux des commerçants qui font peser sur les artisans la concurrence des produits importés) ;

f) Perte des qualités premières, tant pour la matière première que pour la façon, afin de vendre meilleur marché ;

g) Avilissement de la main-d'œuvre qualifiée par suite de la crise de l'apprentissage ;

h) Les intermédiaires ont préféré s'occuper des marchandises européennes plus faciles à vendre ;

i) La vie moderne a contribué à diminuer l'importance des corporations urbaines en soustrayant un grand nombre de travailleurs à leurs cadres : salariés employés par les entreprises d'eau, d'énergie électrique, d'essence ; ouvriers des industries modernes, des travaux publics ; et création de nouveaux métiers tels que : mécaniciens, merciers, quincailliers, courtiers, etc. Il en a été de même de la vie administrative quand elle a créé les sections indigènes des chambres consulaires qui tendent à devenir les représentants qualifiés des intérêts professionnels marocains (1). A noter, d'ailleurs, que la diminution d'importance des corporations traditionnelles citadines ne vient peut-être pas tellement des ouvriers que les entreprises modernes leur ont enlevés, mais plutôt de ceux qu'elles ont détournés. C'est notamment le cas des ruraux transplantés dans les villes et ayant un standing de vie moins élevé que les citadins.

j) Il ne serait pas honnête de ne pas signaler, enfin, que parmi les causes de la désorganisation des corporations figure le dahir du 8 avril 1917 qui, dans les villes, attribue l'autorité uniquement au pacha, au chef des Services Municipaux et à la commission municipale, là où elle existe.

Nous pensons réellement qu'il était et qu'il est même difficile, sinon impossible, de sauver certaines corporations. Les essais qui ont été tentés à cet effet sur le plan corporatif n'ont généralement pas abouti (2).

---

5 personnes par foyer, et qu'en général, les artisans forment à peu près la moitié de la population des villes.

D'intéressantes données statistiques concernant les industries d'art à Fès, Meknès, Mararkech, Rabat-Salé, Safi et Mogador, ont été publiées par M. P. Ricard dans le numéro d'octobre 1934 du « Bulletin Economique du Maroc ».

(1) *La crise nationale au Maroc*, par R. Montagne in revue « Politique étrangère », décembre 1937. p. 548.

(2) Cf. *L'aide à l'artisanat indigène en Afrique du Nord française*, par Prosper Ricard, in « B.E.M. », octobre 1935. M. Ricard nous disait qu'à son avis « l'exercice de chaque métier pose un cas d'espèce. S'il est des métiers qu'on ne peut espérer sauver, il en est d'autres qui peuvent survivre et même se développer. Les échecs enregistrés sont rarement probants. Beaucoup de tentatives ont été mal engagées, souvent même dans un sens défavorable à l'artisanat. Cf. également *Les babouchiers de Salé*, par A. Hardy, « B.E.M. » octobre 1938.

Il ne faut d'ailleurs pas croire qu'il n'y ait que des avantages à la disparition des corporations traditionnelles : celles-ci formaient d'excellents cadres sociaux qui n'ont pas été remplacés ; en outre, elles pratiquaient l'assistance mutuelle, ce qui présentaient des avantages, pour les patrons comme pour les ouvriers (1).

Toutefois, il faut bien admettre que beaucoup de corporations marocaines n'ont dû qu'à l'isolement longtemps maintenu de l'Empire Chérifien de survivre jusqu'à nos jours. Il serait chimérique, et, pensons-nous, sans intérêt aucun, de vouloir maintenir les vestiges anachroniques d'un passé qui perd un peu plus chaque jour sa raison d'être (2), et de vouloir lutter contre l'évolution de la vie. Celle-ci se fait naturellement : tel babouchier est devenu maroquinier, tel brodeur couturier. Mais encore faut-il que cette évolution soit facilitée, guidée, encouragée. Partir d'une technique archaïque pour aboutir à une technique moderne est chose malaisée. Mais c'est logiquement et socialement plus rationnel et plus efficace que d'engager une lutte stérile. Aussi faut-il louer sans réserve l'action du Protectorat qui a su choisir les corporations capables de s'adapter et de vivre et a su les aider en la personne de leurs artisans, ainsi que nous allons le voir. La vieille corporation a été délaissée quand elle ne correspondait plus à rien (3) ; par contre les artisans ont profité d'une aide, généralement efficace et sûre (4), une fois groupés en coopératives, car ici comme

---

(1) « A Fès, où le lien corporatif est fort, on a beaucoup remarqué, en juin 1918, lors de l'incendie des souks, que, grâce à l'organisation corporative, on put en trois jours arrêter le chômage, donner aux 500 sinistrés de nouveaux locaux et répartir entre eux un million de francs de secours, sans contestation ni réclamation », Massignon, op. cit. p. 101.

A Casablanca, le statut corporatif des barcassiers prévoyait une indemnité, égale à une demi-part de marin, en faveur des victimes d'accidents du travail (Cf. Mme C. du Gast, op. cit. p. 109).

(2) Rappelons les récriminations des fabricants de haïks qui, il y a quelques années, voulaient interdire le port de la djellaba aux femmes marocaines. Outre les fabricants, les commerçants craignaient de voir remplacer le haïk indigène par la djellaba en tissu importé. C'est ce qui s'est d'ailleurs produit.

(3) Notons cependant que lors de la crise de 1937 (due à la mauvaise récolte, qui provoqua le chômage dans les villes où les gens du bled ne pouvaient plus faire d'achats), le Protectorat a mis à contribution l'organisation corporative : sur le plan de l'assistance, les dons étaient remis aux corporations, chargées de les répartir entre leurs membres : en ce qui concerne le crédit, le dahir du 14 mai 1937 a créé des « Caisses régionales d'épargne et de crédit indigènes » qui utilisaient les corporations pour la distribution et le remboursement des sommes prêtées (cf. Montagne, *Déséquilibre de l'économie indigène et soutien de l'Etat en* 1937, « *Bulletin Economique du Maroc* », janvier 1938).

(4) Citons quelques études sur les corporations marocaines. Et d'abord quelques monographies sur Fès établies par MM. Guyot, Le Tourneau et Paye, *L'industrie de la tannerie à Fès*, « B.E.M. », juillet 1935 ; *Le commerce des babouches à Fès*, « B.E.M. ». janvier 1936 ; *Les relieurs de Fès* « B.E.M. ». avril 1936 ; *L'industrie du fil d'or au mellah de Fès*, « B.E.M. », juillet 1936 ; *La corporation des tanneurs et l'industrie de la tannerie à Fès*, in « Hespéris » 2e. 4e trimestres 1935, p. 235-237 ; *Les cordonniers de Fès*, in « Hespéris », 2e trimestre 1936, p. 49-51 ; *Les tanneurs à Salé*, par André Hardy, in « B.E.M. » juillet 1938.

Toutes ces études insistent sur la discordance et l'inorganisation corporative de ces métiers, généralement pratiqués par des gens de peu de surface, si l'on excepte quelques relieurs. Souvent, d'ailleurs, l'artisan est dans la misère et le commerçant, qui achète et vend sa marchandise, réalise de coquets bénéfices. Il est vrai, comme on le sait, qu'un certain nombre de commerçants fassis appartiennent à des familles israélites converties à l'Islam depuis très longtemps. (Guessous. Beniss).

Nous notons encore : *La mer dans les traditions et les industries à Rabat et Salé*, par L. Brunot, Paris, 1921 ; *L'industrie du tannage des peaux dans le Tafilalet*, « B.E.M. » avril 1936 ; *Métiers et classes sociales d'Azemmour*, par Ch. Le Cœur,

ailleurs reste vrai le grand principe islamique qu'il n'y a pas de place pour l'individu et que seul compte le groupe (1). Et cela est vrai pour la Tunisie et aussi pour l'Algérie (2).

II. — L'AIDE A L'ARTISANAT

Dès 1913, le général Lyautey ordonna une enquête sur les industries du territoire au point de vue économique, artistique et social qui montra la gravité de la situation en soulignant les marques d'une décadence déjà certaine. C'est pourquoi, dès 1918, un an avant le Gouvernement Général de l'Algérie, il institua « l'Office des Industries d'art indigène » qui avait pour mission initiale de « centraliser directement toutes les questions concernant la production artistique indigène et spécialement d'en surveiller la fabrication et d'en assurer l'écoulement » (3).

A la tête de cet Office, devenu en 1920 le Service des Arts indigènes, le Général Lyautey installa M. Prosper Ricard, qu'il avait déjà eu l'occasion d'apprécier alors qu'il commandait la division d'Oran.

Nous ne pouvons pas ne pas dire quelques mots de ce grand commis d'Afrique du Nord, qu'a été et que reste encore dans sa féconde retraite, M. Prosper Ricard, qui incarne en lui toutes les vertus et toutes les forces du vieil ouvrier français qui aime passionnément son métier et sait le faire aimer et servir. Réorgani-

---

« B.E.M. » avril 1937 ; *La corporation des marins de Casablanca*, in « Bulletin d'Information et de documentation du Maroc », 15 avril 1939.

Et pour terminer, *Evolution des corporations depuis notre installation au Maroc*, par M. Massenaud, in « B.E.M. », janvier 1937.

En ce qui concerne le travail des femmes, lesquelles ne sont d'ailleurs pas groupées en corporations, signalons, outre *Le statut ouvrier au Maroc*, par Mme C. du Gast, pages 45-47, *Les brodeuses ; organisation du travail*, par A.M. Goichon, in « Hespéris », 1er trimestre 1939.

(1) Cf. *Deux ans d'action artisanale à Fès*, par J. Berque, in revue « Questions Nord-Africaines », 25 juin 1939. A noter, toutefois, qu'à Fès où les corporations ont gardé encore une certaine homogénéité, l'Administration a souvent utilisé leur concours.

(2) Le régime corporatif a existé en Algérie, mais son importance y a toujours été plus restreinte qu'au Maroc ou en Tunisie. En 1830, il était déjà en complète désorganisation. Peut-être, d'ailleurs, n'est-ce là qu'une opinion subjective, due au fait que le régime corporatif n'a été étudié que très tard en Algérie, et à un moment où il était déjà complètement désorganisé. L'arrivée des Français et leur manque de connaissance du pays et des choses coloniales achevèrent ce mourant. En Tunisie, par contre, les corporations ont été toujours très florissantes et ont conservé actuellement une importance telle qu'un droit du travail spécial est applicable aux corporations traditionnelles.

(3) En 1917, deux manifestations organisées l'une à Rabat (2ème Foire du Maroc) l'autre à Paris (Exposition d'art marocain au Musée des Arts décoratifs) avaient mis en valeur les ressources de l'artisanat marocain. « Il y était apparu que chaque ville, que chaque tribu possédait ses spécialités ; on put dénombrer les techniques en usage ; on commença surtout à distinguer, à défaut d'un enchaînement des styles du passé, la persistance de deux arts nettement différents, l'un de tradition arabe, exercé dans les villes et utilisant souvent des matières précieuses, l'autre d'inspiration berbère, donc antéislamique, exercé dans les campagnes et s'accommodant de matières frustes ; le premier qui subit, au cours des âges, des influences diverses et enrichit sa polygonie savante d'éléments floraux empruntés au proche Orient ou à l'Andalousie, l'autre, apparemment immuable, limité à des combinaisons géométriques assez sommaires mais traitées avec une liberté qui les sauve de la monotonie ». (Cf. *L'artisanat indigène en Afrique du Nord*, par P. Ricard, Rabat 1935; et *Quelques étages de l'artisanat*, par Jean Baldoui, Chef du Service des Métiers et Arts Indigènes, Mai 1941).

sateur, incomplètement écouté, parfois, de l'artisanat au Maroc, en Algérie et en Tunisie, il apparaît comme étant un de ceux auxquels l'économie indigène nord-africaine doit le plus (1).

Sous son impulsion, diverses mesures furent adoptées pour aider l'artisanat marocain à s'adapter aux conditions de la vie moderne (2). Après divers tâtonnements, l'aide à l'artisanat s'est développée sur deux plans : d'une part renaissance de l'artisanat artistique des villes par une rééducation des artisans basée sur les règles et les disciplines traditionnelles, d'autre part, création d'un artisanat utilitaire, résolument tourné vers l'avenir..

Les principes directeurs de cette aide peuvent être ainsi résumés :

a) institution du crédit artisanal, strictement contrôlé, afin de permettre aux artisans d'améliorer leur outillage et d'acheter des matières premières de bonne qualité (3) ;

b) réglementation du recrutement et de l'apprentissage (4).

c) création de coopératives destinées à faciliter les opérations d'achat, de vente et de crédit ;

---

(1) Il faut d'ailleurs reconnaître que, d'une façon générale, Lyautey et certains de ses successeurs ont été très heureux dans le choix de leurs collaborateurs directs. et que, parmi les cadres supérieurs, les éléments politiciens importés directement de la Métropole ont été assez rares.

L'une des œuvres maîtresses de M. R. Ricard, aujourd'hui directeur honoraire des Arts Indigènes, a été l'établissement d'un *Corpus des tapis marocains*, édité à Paris chez Geuthner.

(2) Il ne pouvait être question, notamment, au point de vue social, d'abandonner les artisans à leur propre sort. En effet, on calcule qu'aujourd'hui « dans l Empire Chérifien l'artisanat fait vivre 300.000 personnes, soit 5 % de la population totale. Rien qu'à Fès, il y a 2.000 artisans faisant vivre environ 10.000 personnes » (J. P. Gérard. *Le Maroc sous le général Noguès*, in « Revue Politique et Parlementaire », 10 aoi 1938). Dans son étude *Pour une rénovation méthodique de l'artisanat marocain*, parue dns le « B.E.M. » d'avril 1937, l'auteur, qui signe R.M., signale que l'artisanat fait vivre la moitié de la population indigène des grandes villes marocaines : Fès, Marrakech, Meknès, Rabat, Salé.

Citons, d'autre part, pour information, ces desiderata exprimés par les jeunes nationalistes marocains dans leur *Plan de réformes marocaines*, édité en 1934 par le Comité d'action marocaine :

« *Artisanat.* — Accorder aux artisans marocains pleine initiative dans l'exercice de leur profession, notamment en s'abstenant de leur imposer des modèles limitatifs. Le même affranchissement devra inspirer l'enseignement professionnel.

« — Organiser la protection des petites industries locales contre la concurrence étrangère en interdisant l'importation des contre-façons. Interdire également la contrefaçon des articles de ces mêmes industries par les fabrications qui se trouvent à l'intérieur du Maroc.

« — Favoriser l'organisation syndicale des corps de métiers pour veiller aux intérêts corporatifs, combattre les vices de fabrication, coordonner la production et défendre les débouchés aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur.

« — Accorder des crédits aux corps de métiers pour améliorer leurs moyens de travail ».

(3) L'aide aux artisans s'est manifestée sous deux aspects. D'une part, l'assistance, qui a revêtu plusieurs formes : assistance-vivres (très importante) ; assistance-vêtements ; assistance-travail ; création d'échantillonnages ; préparation des foires-musées d'orientation pratique (importante) ; assistance-numéraire (faible). Cette assistance a d'ailleurs cherché à s'intégrer dans la vie profonde des foules et à coïncider avec les grands moments de liesse et de charité populaires. Et, d'autre part, le crédit à l'artisan, qui, à Fès par exemple, fut géré par les corporations elles-mêmes quand celles-ci présentèrent assez de cohésion et de garantie morale.

(4) Les écoles musulmanes d'apprentissage ont pris un très grand développement sous l'impulsion de la Direction de l'Instruction publique. Toutefois, il convient de noter que par suite d'une certaine déformation pédagogique, cet enseignement professionnel n'a peut-être pas donné tout ce que l'on était en droit d'en attendre. Le côté théorique a, notamment, été poussé un peu loin.

Ce reproche vaut également, d'ailleurs, pour l'Algérie, où existent de nombreux cours officiels d'enseignement du tissage de tapis et de tissus de laine, dont certains

d) réglementation de la production : création et extension du label obligatoire des arts indigènes pour la production traditionnelle ; marque de qualité minima pour la production utilitaire en série ;

e) coordination nord-africaine, afin d'éviter les continuelles et coûteuses incompréhensions entre le Maroc et l'Algérie, notamment ;

f) création d'une documentation étendue et sérieuse ;

g) propagande et recherche des débouchés :

Bien entendu, il s'agit là des grands principes d'action dont l'application a été différente pour l'artisanat artistique (ou archaïque) et pour l'artisanat utilitaire (ou évolué) (1).

Avant 1939, une « Commission de l'Artisanat », créée lors de la crise de 1937 par un arrêté résidentiel du 25 mars 1937 avait

---

fonctionnent depuis près d'un demi siècle, qui n'ont réussi ni à étendre, ni même à maintenir dans les villes une activité que l'initiative privée y avait pourtant introduite à la fin du siècle dernier. A Alger existe une école de teinturerie qui en trente années n'a su fixer dans la profession que deux techniciens, et encore en les associant à ses travaux moyennant salaire. En teignant pour tous les organismes professionnels de tissage de l'Algérie, cette école enlève aux teinturiers locaux toute velléité et toute possibilité d'améliorer leur technique. Elle va donc exactement à l'encontre du but qu'elle s'était primitivement assigné.

Il faut indiquer, par ailleurs, que le recrutement des maîtres-ouvriers présente de grandes difficultés. D'une part, ils doivent connaître les mœurs des milieux indigènes et leur langue ; en outre, ils doivent posséder à fond la technique de leur métier, ce qui est rare, les très bons ouvriers préférant rester dans l'industrie ; enfin, ils ne doivent pas se laisser aller à la tentation de profiter de leur situation pour faire des affaires pour leur propre compte.

Cf. nomenclature des « principales institutions d'enseignement technique au Maroc et dans nos territoires d'Outre-Mer », in « B.E.M. », octobre 1937.

(1) « Les mesures de protection en faveur de l'artisanat archaïque devraient consister :

1° Dans le traitement le plus favorable possible, de manière à ce qu'elle ne subisse aucune contrainte, de la production exclusivement indigène à son entrée dans la Métropole, en Algérie, dans les Colonies françaises et Pays de Protectorat ; notamment pour la maroquinerie, les tissus, les nattes, les tapis.

2° Dans le contrôle à l'exportation de tous ces produits, lesquels devront être préalablement munis de l'estampille officielle qui en garantisse l'authenticité d'origine, la fabrication loyale et traditionnelle, le caractère indigène.

3° Dans l'obligation, pour chacun des pays composant la France d'outre-mer, d'exploiter son répertoire propre, surtout au point de vue artistique, et de s'interdire d'imiter, de copier ou de contrefaire le répertoire des autres.

4° Dans un mouvement d'idées et une propagande, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays, par la voie des écoles, foires et expositions, en faveur de l'activité artisanale sous toutes ses formes.

5° Dans des soins tout particuliers à l'artisanat gêné ou acculé au chômage, soit par l'ouverture de crédits spéciaux, soit par des mesures protectionnistes diverses à l'intérieur des villes ou aux frontières du pays, soit par le recasement dans des métiers plus modernes, ou dans l'activité rurale, de la main-d'œuvre qui risquerait de rester sans emploi.

La préparation rationnelle de l'artisanat évolué qui a besoin elle-même des plus grands soins, devra résulter de quelques directives générales puisées :

1° Dans l'étude des besoins et tendances actuels des autochtones considérés comme clients et consommateurs.

2° Dans l'inventaire des ressources naturelles du pays, principalement en matières premières susceptibles d'être traitées sur place et de donner lieu à des industries différentes ou complémentaires de celles de la France métropolitaine et d'outre-mer.

3° Dans l'introduction rationnelle et progressive au Maroc des procédés modernes de manière à porter atteinte le moins possible à la main-d'œuvre locale et à celle des autres régions de l'empire français.

4° Dans la préparation de la main-d'œuvre nouvelle au moyen d'organismes très souples s'appuyant autant sur les ateliers que sur les écoles ». P. Ricard : *L'artisanat et l'art indigènes du Maroc dans l'économie impériale*, in « Le Maroc et l'économie impériale ».

établi un programme de réadaptation des industries indigènes (1) dont les résultats, relativement favorables, se firent sentir pendant la guerre 1939-1940 quand le Maroc, devant la réduction et la suppression de ses importations, dut faire appel au concours intensif de la production locale pour satisfaire les besoins de l'Intendance et ceux des populations civiles (2).

Après les événements de juin 1940, le Service des Arts Indigènes fut réorganisé, et devint le « Service des Métiers et Arts Indigènes ».

« L'esprit de la réforme tend à grouper sous une seule autorité, aussi bien sur le plan régional que sur le plan résidentiel, l'organisation et le contrôle effectif de la production artisanale utilitaire.

« Le Service des Arts indigènes transformé en Service des Métiers et Arts indigènes devra développer son action dans le sens de la production utilitaire, sous le contrôle de la Direction des Affaires politiques, tandis qu'il continuera à relever de la Direction de l'Instruction Publique en ce qui concerne l'administration des musées et l'artisanat artistique traditionnel » (3).

Cette organisation devait être complétée : d'une part, par une extension des attributions du Comptoir artisanal marocain, créé par un dahir du 29 avril 1938, afin de servir de commissionnaire aux artisans pour la répartition des matières premières et des commandes, et la vente des produits finis (4) ; et, d'autre part, par une extension de l'organisation du crédit artisanal, telle qu'elle résulte du dahir du 13 mai 1937 portant création des Caisses régio-

(1) Cf. *La protection et la rénovation de l'artisanat marocain,* par Edmond Boucher, in « Supplément colonial de l'Economiste européen », 17 juin 1938. Lire également le numéro de juillet 1941 de « Métiers et arts indigènes » (97, boulevard de la Gare, à Casablanca).

(2) Citons ces quelques chiffres que nous avons extraits des statistiques publiées dans la brochure intitulée *Soutien du paysannat et de l'artisanat indigènes au cours de l'année* 1940, éditée par la Direction des Affaires Politiques à Rabat.

Etat des commandes passées par les Services de l'Intendance :

a) Total général (du 1er octobre 1939 au 31 octobre 1940) : frs. 15.105.540.

b) Classement des villes artisanales selon l'importance de leur contribution aux fournitures :

1. — Fès	4.916.450 Frs.
2. — Casablanca	3.232.220 Frs.
3. — Meknès	2.987.150 Frs.
4. — Rabat	2.448.530 Frs.
5. — Marrakech	1.521.190 Frs.

c) Participations respectives des corporations artisanales et des commerçants indigènes :

Corporations artisanales	11.213.580 Frs.
Commerçants indigènes	3.891.960 Frs.

(3) *Soutien du paysannat et de l'artisanat indigènes au cours de l'année* 1940. Brochure éditée par la Direction des Affaires Politiques à Rabat, p. 24. L'Arrêté résidentiel du 11 février 1941 (B.O. 7 mars 1941) a rattaché, à compter du 1er janvier 1941, le « Service des métiers et arts indigènes » à la Direction des Affaires Politiques. Notons, enfin, que l'on a parfois l'impression que le personnel de ce service est trop peu nombreux, mal payé, et obligé de s'absorber dans un grand nombre d'activités secondaires qui dispersent ses efforts.

(4) Il faut dire, ici, que ce comptoir artisanal a par trop ressemblé à ces groupements économiques, si durement flétris par le Maréchal Pétain dans son discours du 12 août 1941. On a trop abandonné les intérêts des artisans à des intermédiaires, des commerçants, des courtiers et des bailleurs de fonds étrangers à la corporation, ou au pays. Ces pratiques ont provoqué un déséquilibre social certain. N'hésitons pas à dire que de hauts fonctionnaires se sont élevés contre ceux qui prêtent les mains à des affaires privées, qui trahissent l'artisanat, ne visent souvent qu'à son exploitation, et le conduisent tout droit au prolétariat.

nales de Crédit et d'Epargne indigènes (1). A noter, enfin, le développement toujours plus grand des corporations artisanales, qui les amènera bientôt à se placer sous le régime du dahir du 8 juin 1938, autorisant la constitution des coopératives artisanales et organisant les crédits à ces coopératives. Cette forme juridique favorisera encore leur action économique en les dotant de la personnalité civile et en leur reconnaissant la pleine capacité juridique.

Il serait exagéré de dire qu'actuellement la question de l'artisanat est résolue au Maroc. Toutefois, nous sommes heureux de reconnaître que si les excellents principes d'action (2) édictés tant pour l'artisanat artistique que pour l'artisanat utilitaire n'ont pas toujours été complètement suivis, il n'en reste pas moins que les résultats obtenus peuvent justifier, dans une certaine mesure, la satisfaction et l'optimisme dont faisait preuve le Résident général Noguès, le 12 avril 1941, dans son très important discours d'inauguration de la 20e Foire de Marrakech (3).

---

(1) En dehors des opérations normales de financement destinées à l'achat des matières premières, à la constitution de stocks et aux dépenses d'outillage, les caisses régionales pourront procéder, le cas échéant, au warrantage de la production.

Un Arrêté viziriel du 15 octobre 1941 (B.O. 5 décembre) a modifié l'Arrêté viziriel du 13 mai 1937, relatif aux conditions d'application du dahir du 13 mai 1937.

(2) En dehors de l'amélioration du contrôle technique, l'organisation de la production artisanale doit essentiellement s'appuyer sur l'ordre corporatif et sur le développement des moyens coopératifs. (*Soutien du paysannat et de l'artisanat indigènes au cours de l'année* 1940, p. 23).
sur la situation de l'artisanat en Algérie et en Tunisie.

(3) Nous ne pouvons terminer cette trop brève étude sans dire quelques mots
En Algérie — si l'on met à part Tlemcen qui connaît depuis 1940 une activité intense — l'artisanat est dans un état d'inorganisation et de décadence complètes, bien que ce pays possède des matières premières (cuirs, peaux, laines) et une main-d'œuvre abondantes. Les causes de cette décadence sont les mêmes que celles que nous avons signalées pour le Maroc. En outre, elles ont été aggravées par l'action de certains commerçants (qui raflaient les matières premières pour les exporter à bon prix) et de l'Administration qui, pendant longtemps, n'a pas su s'intéresser à cette importante question.

Plus exactement, l'Administration a dépensé des sommes importantes sous les formes les plus diverses. Les résultats obtenus sont sans rapport avec les efforts déployés ; parfois même ceux-ci ont abouti à accentuer la tendance au prolétariat. Tout cela est dû principalement à la compréhension insuffisante et fausse, à la méconnaissance même du véritable artisanat.

Une réaction s'est dessinée toutefois, en 1937, et en janvier 1938 était instituée une Commission d'organisation de l'artisanat indigène, chargée de dresser le bilan de la situation et d'établir les projets d'avenir. Différentes enquêtes furent effectuées parmi lesquelles celle, très remarquable, de M. P. Ricard : *Cuirs et peaux en Algérie*. (De M. P. Ricard citons également une étude de la même époque (septembre 1938) sur l'*artisanat indigène en Oranie*). Un effort de redressement était amorcé (institution des sociétés indigènes de prévoyance à objet artisanal, par un décret métropolitain de novembre 1938) quand éclatèrent les hostilités. (Lire à ce sujet, la très intéressante brochure *Pour le paysan et l'artisan indigène*, éditée en 1939 par la Direction Générale des Affaires Indigènes et des Territoires du Sud du Gouvernement Général de l'Algérie). Depuis 1940, les efforts ont été poursuivis et intensifiés : espérons qu'ils seront bientôt couronnés de succès. (Cf. l'*Artisanat indigène* dans la brochure de propagande éditée en juillet 1941 : *Algérie* 1941).

Alors qu'en Algérie, de 1838 à 1868, table rase a été faite de la vieille structure corporative islamique par ailleurs agonisante, en Tunisie, au contraire, et comme au Maroc, on a essayé de sauvegarder ce qui pouvait l'être des corporations traditionnelles. Après divers essais peu concluants (notamment l'institution en 1928, des « Arts et Métiers », d'un organisme de crédit : La « Coopérative Centrale des Arts et Métiers »), la réorganisation de l'artisanat indigène fut confiée en 1923, par M. Gaud, Directeur de l'Instruction Publique, à M. Ricard et à un de ses élèves, M. Revault, qui dirige encore actuellement « L'Office de l'enseignement artisanal tunisien », (ce qui correspond au « Service des Métiers et Arts indi-

III. — L'AIDE AU PAYSANNAT INDIGENE

Etant donné l'importance considérable du paysannat indigène, tant au point de vue économique qu'au point de vue social, ce serait une grave erreur d'étudier la politique sociale du Maroc sans esquisser, même très rapidement comme ce sera notre cas, une ébauche de l'aide qui lui a été apportée par le Gouvernement.

Il importe de noter, d'autre part, que si le fellah ne produit pas ou ne vend pas les produits de la terre, il se trouve sans ressource pour acheter les objets fabriqués que lui offre l'artisan des villes. Il en est de même, d'ailleurs, si le paysannat indigène recule devant la colonisation.

Sans négliger le développement très important du khamessat (1), qui correspond en quelque sorte à notre métayage, il n'en reste

gènes du Maroc »). Cette réorganisation fut faite sensiblement sur les mêmes principes qu'au Maroc. A côté des Centres artisanaux qui conseillent les artisans sur le plan technique, on a créé des coopératives, dont les gérants sont français, qui les aident sur le plan commercial (elles permettent, d'autre part, de suivre les élèves sortant des écoles professionnelles et d'éviter que, rebutés par de premiers échecs, ils n'abandonnent leur métier pour aller grossir les rangs des manœuvres). Ces coopératives sont actuellement groupées en deux unions. La première, l'U.S.C.A.T. (Union des sociétés coopératives artisanales tunisiennes) fondée en 1937, comprend aujourd'hui 600 artisans-patrons ressortissant à l'artisanat artistique. En novembre 1940, et par suite de l'énorme développement de l'artisanat utilitaire, a été fondée l'U.S.C.A.U.T. qui rassemble 1.000 artisans-patrons, fabricants d'objets d'usage courant. D'autre part, le décret beylical du 17 juin 1937, qui constitue en quelque sorte la charte habituelle de l'artisanat, a centralisé le service des prêts aux artisans en un organisme unique : la Caisse centrale des Arts et des Métiers. Cette aide à l'artisanat, dont le succès est très réel, sera suivie prochainement d'une réorganisation des corporations, qui pourra s'appuyer, notamment, sur un rétablissement des pouvoirs et du prestige des amins. (Lire à ce sujet une très intéressante monographie de M. le Contrôleur Civil G. Payre sur *les amins en Tunisie*, éditée à Paris en 1940 par le Comité de l'Afrique Française. Lire également *Organisation de l'artisanat tunisien*, in « Bulletin d'Information de Quinzaine en Tunisie », 2ème quinzaine, février 1941).

Insistons sur le fait — très important — que la Tunisie a confié à un même service la charge d'organiser l'enseignement professionnel dans les écoles, de rendre vie à l'artisanat indigène artistique et utilitaire, de contrôler la production artisanale. L'unité de vues est ainsi réalisée. C'est un grand avantage sur l'Algérie, et même sur le Maroc.

Signalons enfin, sur un plan plus général : *L'œuvre de la France en Tunisie*, *L'Effort français en Tunisie* et *L'adaptation de l'économie tunisienne*, édités en 1941, sous les auspices du Service de l'Information de la Régence.

Pour terminer, indiquons que dans *Problèmes de travail en Indochine*, (p. 188 à 190), M. J. Goudal montre le travail entrepris par la France pour sauver l'artisanat indigène, et notamment l'artisanat cambodgien. On a appliqué là-bas les mêmes principes qu'au Maroc, mais avec un certain malthusianisme artistique (les métiers sont négligés au profit des arts, qui doivent rester l'apanage d'une élite pour une élite).

(1) On appelle contrat de khamessat un contrat annuel de travail par lequel un travailleur, le khammès, loue son industrie à un propriétaire, le fellah, qui met à sa disposition le sol, les semences et le cheptel vif et mort, à charge pour le khammès de cultiver la propriété du fellah, ou une partie. De son côté le propriétaire s'engage à assurer la subsistance du khammès par des avances en espèces ou en nature, jusqu'à l'époque de la récolte. Le prix du travail du khammès est constitué par une participation en nature à la récolte ; cette participation, qui est généralement d'un cinquième de la récolte, varie suivant les cultures, et les pays.

Notons que, d'une façon générale, le propriétaire s'arrange pour que le khammès lui doive toujours de l'argent : d'une part, ce dernier est incité ainsi à travailler davantage ; d'autre part, il ne peut quitter le fellah puisqu'il est dans l'impossibilité de rembourser sa dette. Remarquons, toutefois, que le rendement ne variant pas et le prix des céréales augmentant, la part du khammès convertie en argent peut devenir telle que le propriétaire ait avantage à substituer un ouvrier agricole au khammès. Par contre, en cas de mévente, le colon partage les vaches maigres avec

pas moins que le bled marocain est peuplé d'une masse importante de fellahs et de salariés qu'il importe d'aider, aussi bien contre eux-mêmes que contre les hommes et les choses étrangers à leur tribu (1).

Cette aide s'est manifestée principalement sur le plan coopératif et sur le plan de la prévoyance.

La coopération a rencontré des difficultés particulières chez le fellah marocain, qui « pêche souvent par ignorance, par fatalisme, par répugnance à tout effort constructif, et ne peut accéder à l'esprit coopératif qu'à la faveur d'une action persuasive utilisant à la fois son désir de gain et son attachement à d'anciennes institutions communautaires » (2). Il s'agit donc avant tout d'un problème d'éducation : c'était d'ailleurs une des leçons qui avaient été dégagées après la création, à la fin de l'année 1934, de la pre-

---

son khammès, et il n'a pas à lui donner d'argent liquide : ce qui lui évite d'être acculé à la faillite.

Lire sur cette importante question : *Le statut ouvrier au Maroc*, par Mme C. du GAST (Chapitre IX) ; et surtout *Etudes d'histoire rurale maghrébine*, par J. BERQUE, Ed. internationales, Tanger 1938. Lire également un article de vulgarisation : *Le contrat de khamessat en Tunisie*, in « Bulletin d'information de quinzaine de Tunisie », N° 13, Juillet 1941.

Signalons enfin une étude sur le contrat agricole intervenant entre le navétane et le colon dans l'ouest africain, et en particulier au Sénégal. « Le problème de la main-d'œuvre dans l'ouest africain » in « Politique étrangère » Juin 1936.

(1) Une des occupations essentielles en la matière doit être d'éviter la formation d'un prolétariat rural, qui deviendrait rapidement, d'ailleurs, un prolétariat urbain. On connaît les efforts très méritoires, et souvent heureux de l'Algérie dans ce domaine. Bien que la question soit peut-être moins brûlante au Maroc, il nous semble qu'il y aurait intérêt pour le Protectorat à agir vigoureusement dans ce domaine, notamment en permettant au paysan la constitution d'un patrimoine immobilier insaisissable et inaliénable. (l'article 315 du dahir de procédure civile, modifié par le dahir du 20 février 1938, rendant insaisissable certains biens immobiliers est insuffisant. Nous en donnons le texte à la fin de la présente note).

D'aucuns ont envisagé de recaser des fellahs sur des terres collectives étant entendu qu'il leur serait accordé non pas un droit de propriété mais un « droit personnel incessible et insaisissable de jouissance communément appelé l'entifa ». (Cf. *La protection du paysannat indigène au Maroc*, par M. BRUNO in « L'Afrique Française ». Janvier, Février 1938). D'autres estiment que dans les territoires valorisés par les travaux hydrauliques, l'Etat pourrait exiger des propriétaires l'abandon d'une partie de leurs terres à la collectivité à laquelle ils appartiennent, l'autre partie devenant leur propriété exclusive mais insaisissable. (Cf. *Etudes d'histoire rurale maghrébine*, par J. BERQUE, 1938. Sur ces questions lire également *L'économie marocaine*, par M. HOFFHERR, et *Les Navâzil el Murâraa*, par J. BERQUE, Edit. Moncho, Rabat 1940).

(Art. 315 D.P.C. modifié par le dahir du 20 février 1938) :

« Sont insaisissables les biens mobiliers ci-dessous spécifiés :

1° Le coucher, les vêtements et les ustensiles de cuisine nécessaires au saisi et à sa famille ;

2° La tente leur servant d'abri, quand elle a une valeur inférieure ou égale à 1.000 francs ;

3° Les livres et outils relatifs à la profession du saisi, au choix de celui-ci jusqu'à concurrence de 1.000 francs ;

4° La nourriture du saisi et de sa famille pour un mois ;

5° Deux vaches ou six ovins et six caprins au choix du saisi et, en outre, un cheval ou un mulet ou un chameau ou deux ânes au choix du saisi, avec les paille, fourrage et grains nécessaires pour la litière et la nourriture des dits animaux pendant un mois ;

6° Les semences nécessaires à l'ensemencement d'une superficie de deux hectares ;

7° La part du khammès, si ce n'est au regard du patron ».

(2) « Soutien du paysannat et de l'artisanat indigènes au cours de l'année 1940 », page 13.

mière coopérative indigène, celles des bûcherons du Souss (1).

Le dahir du 8 juin 1938 autorisant la constitution des coopératives artisanales, modifié par le dahir du 15 mai 1939 étendant ses dispositions aux coopératives agricoles, constitue la charte organique de la coopérative indigène. Précisons simplement que cette charte est d'une extrême souplesse, puisqu'elle se borne à consacrer l'existence primitive des coopératives et à fixer les règles générales de leur constitution. Allant plus loin encore, le Protectorat admet que certaines coopératives d'importance très restreinte pourront être valablement constituées — sous réserve de contenir certaines indications — par acte d'adoul ou de Tribunal coutumier.

Sans parler de la création des « bergeries communes d'El Hajeb », due à l'initiative de M. Boniface, alors contrôleur civil de cette circonscription (2) il faut noter l'importance considérable prise par les coopératives indigènes de blé (C.I.B.) de Rabat, Casablanca, Oued-Zem, Safi, Mazagan, Marrakech, Fès, Meknès, Port-Lyautey, Taza et Oujda, qui assurent une grande partie de la production marocaine des grains (3).

---

(1) Etat des coopératives indigènes au 15 novembre 1940 (non compris les coopératives indigènes de blé) :

REGION DE MEKNES

Coopérative indigène des bûcherons de Tounfite ;
Coopérative indigène des bûcherons de l'Aguercif ;
Coopérative indigène des bûcherons d'Itzer ;
Coopérative indigène des charbonniers d'Itzer ;
Coopérative indigène des bûcherons d'Azrou ;
Coopérative indigène des bûcherons d'Aïn-Leuh ;
Coopérative forestière des Bouhassoussen ;
Coopérative des tanneurs.

REGION DE FES

Coopérative charbonnière de Taza ;
Société Coopérative des Dinandiers de Fès.

REGION DE MARRAKECH

Société Coopérative Artisanale de Vannerie de Marrakech ;
Société Coopérative Artisanale des Tanneurs de Marrakech ;
Société Coopérative Artisanale de Chichaoua ;
Société Coopérative Artisanale des Tisserands de Foum-Zguid ;
Coopérative charbonnière d'Amizmiz ;
Huilerie Coopérative d'Amizmiz ;
Coopérative charbonnière d'Azilal ;
Coopérative Meunière d'Azilal ;
Coopérative des marchands de sucre des Srarhna-Zemrane ;
Coopérative des bouchers indigènes de la ville de Marrakech.

COMMANDEMENT AGADIR-CONFINS

Société Coopérative des Primeuristes Indigènes du Souss.
Moulins Coopératifs de Biougra.

(2) *Les Bergeries communes d'El Hajeb*, par M. Boniface, B.E.M. Octobre 1935, et *Chez les Berbères du Maroc : de la collectivité patronale à la coopérative*, par J. Célérier, dans la collection des Annales d'histoire économique et sociale. A. Colin, édit. Mai 1936.

(3) « Les stocks rassemblés par les C.I.B. en 1940 atteignent dans leur ensemble un tonnage de plus de 670.000 qx de grains réalisé en cinq mois. Si l'on considère que cinq Coopératives(celles du Nord et de l'Oriental) se sont trouvées dans une inactivité presque absolue en raison de l'élévation excessive des cours locaux, on peut conclure que pour les autre Coopératives, le chiffre ci-dessus devient un record par rapport à l'importance des récoltes de l'année.

Le tonnage de 870.000 qx se décompose de la façon suivante :

Blé tendre	510.000
Blé dur	52.000
Orge	250.000
Graine de lin	57.000
	869.000

in « Soutien du paysannat et de l'artisanat indigènes au cours de l'année 1940 ».

A côté des coopératives, qui pratiquent en quelque sorte l'auto-assistance, il convient de faire une place très importante aux Sociétés Indigènes de Prévoyance S.I.P. dont l'activité s'est manifestée sous différentes formes : création des pépinières, achat de reproducteurs, vulgarisation des méthodes modernes de culture et d'élevage par la création, depuis 1938, de moniteurs agricoles (1). Enfin, et surtout, valorisation de la production indigène par l'attribution de prêts de campagne (grâce aux grains fournis par les C.I.B.) et de prêts de secours. L'un des rôles essentiels des S.I.P. (si l'on excepte celui d'éducateur) est en effet de jouer comme réserve de potentiel économique : dans les années déficitaires, ses ressources servent à soutenir les fellahs ; dans les années prospères les réserves se reconstituent par le jeu des remboursements (2).

Précisons, d'autre part, que les ressources des S.I.P. sont essentiellement destinées à venir en aide à des fellahs de condition très modeste. Afin d'aider les cultivateurs plus importants, un dahir du 13 juillet 1931 a créé les Caisses régionales d'épargne et et de crédit agricole. Il existe actuellement cinq Caisses qui depuis leur création ont distribué des prêts pour un total de 14 millions

Indiquons, enfin, qu'à la tête de cet édifice se trouve la Caisse centrale de crédit agricole et de prévoyance indigène, créée par dahir du 1er juin 1937, dont l'activité s'est sans cesse accrue ces dernières années (3).

Ici, encore, nous avons plaisir à reconnaître l'effort réel et les résultats satisfaisants qui ont été obtenus dans l'aide au paysannat. Sans doute, sur ce point, le Maroc n'a pas innové, ayant suivi les traces, combien fécondes en pareille matière, de l'Algérie (4).

(1) Citons une intéressante monographie de M. Coliac, Contrôleur Civil, parue dans le B.E.M. de Juillet 1936 et intitulée : *Intervention des S.I.P. dans la lutte contre la formation d'un prolétariat.* Il s'agissait, en l'occurence, de permettre aux débiteurs de reprendre leurs terres des mains des créanciers antichrésistes. Lire sur ce même sujet : *La fixation au sol et le recasement des populations indigènes au Maroc*, in B.E.M. Avril 1938.

(2) Au cours de ces vingt dernières années, les S.I.P. ont distribué plus de 300 millions de francs aux fellahs, sous forme de prêts en espèces et de prêts en nature.

Au cours des années antérieures à 1938 le volume des prêts distribués aux fellahs par les S.I.P. a marqué une progression croissante. L'amélioration de l'économie rurale indigène a permis de revenir, depuis cette date, à un volume de prêts plus normal par rapport à l'actif des quelques 45 S.I.P. existant fin 1940 (environ 71.000.000 francs) ainsi que le montrent les chiffres suivants :

— campagne 1935-1936 : 35 millions ;
— campagne 1936-1937 : 43 millions ;
— campagne 1937-1938 : 76 millions ;
— campagne 1938-1939 47 millions ;
— campagne 1939-1940 : 40 millions (prévisions).

Le remboursement de ces prêts a été remarquable. En effet, au 1er décembre 1939, il avait été remboursé par les fellahs au total 48.000.000 de francs sur une dette, au 1er juillet 1939, de 62.000.000 de francs.

(3) Cf. *La Prévoyance indigène au Maroc*, in B.E.M. Octobre 1937.

(4) En Algérie, 550.000 propriétaires indigènes cultivent 9.200.000 hectares (et parmi eux 359.000 possèdent moins de dix hectares) contre 25.800 propriétaires européens qui cultivent 2.330.000 hectares. D'autre part, les indigènes cultivent 1.000.000 d'hectares de blé dur sur un total de 1.300.000 hectares ; 1.150.000 d'orge sur 1.260.000 ; 15.800 de tabac dans un ensemble de 22.300. Par ailleurs, ils possèdent la quasi totalité du bétail : 170.000 chevaux, 770.000 bovins, 5.180.000 ovins. A eux appartiennent enfin les 6/7 des figuiers, les 5 8 des oliviers et à peu près tous les palmiers du Sud. Ces chiffres montrent l'importance sociale considérable de l'aide au paysannat indigène. Aussi ne faut-il pas s'étonner si, en 1844, sous le maréchal Bugeaud dont on se rappelle la devise « *Ense et aratro* », était fondée la première

IV. — L'HABITAT INDIGENE

Ainsi que nous l'avons noté dans notre Première Partie (Aperçu démographique), la population urbaine indigène a augmenté dans des proportions considérables au cours de ces dernières années, comme témoignent ces quelques chiffres :

	1926	1937	1936	MARS 1941
Casablanca	71.624	106.127	184.668	322.500
Fédala	1.968	4.418	8.517	11.281
Fès	77.613	98.205	134.801	166.230
Port-Lyautey	6.030	13 251	11.917	19.709
Oujda	11.196	15.054	19.246	48.419
Rabat	24.128	32.204	57.123	88.508
Salé	19.896	24.532	30 733	43.050
Meknès	25.007	44.211	62.392	94.500

Cet accroissement rapide de population a posé, en premier lieu, des problèmes d'habitat dont les répercussions sur les problèmes économiques et sociaux sont énormes. C'est ainsi qu'à Casablanca, l'important n'est pas toujours de bien payer les ouvriers indigènes, mais bien plutôt d'assurer leur logement, et aussi leur ravitaillement (1).

Certes, à l'origine, les intéressés ont déployé des prodiges d'ingéniosité pour se loger hors des enceintes des médinas devenues beaucoup trop étroites. Et ce furent les lamentables «Bidonvilles» — dont il faut bien reconnaître que le Maroc n'a pas le triste privilège, puisque toutes les grandes villes algériennes et certaines villes tunisiennes ont leurs bidonvilles — sans parler de certains faubourgs ou de certaines « zones » de France.

A l'initiative privée revient le mérite d'avoir tenté le premier effort en vue de la suppression des bidonvilles. Citons, notamment, la cité ouvrière de la Compagnie Sucrière Marocaine, la première en date au Maroc.

Le Protectorat et les Municipalités, soit seules, soit associées entre elles, soit associées avec des entreprises privées, ne tardèrent pas à s'inspirer des résultats obtenus par les employeurs marocains

société indigène de Prévoyance. Ces Sociétés connurent une extension considérable et la loi du 14 avril 1893 consacra légalement leur institution. Leurs efforts tendirent à attacher, par le recasement, le paysan algérien à sa terre afin d'éviter la formation d'un prolétariat urbain. Une loi du 19 juillet 1933 a doté les S.I.P. d'un fonds commun, à la fois banque et agence économique, permettant de répartir les ressources financières et les avances qui s'élevaient, en 1939, à 200 millions de francs.

Enfin, un décret du 17 mars 1941 dispose qu'il ne pourra exister qu'une seule S.I.P. dans chaque circonscription ayant son unité géographique et économique (cette mesure, qui arrache les S.I.P. au cadre de la Commune, doit permettre d'éviter les rivalités locales).

(Lire sur cette question, en dehors de la bibliographie indiquée dans le chapitre précédent sur *l'aide à l'artisanat : Les S.I.P. organismes de crédit et de coopérations agricoles*, par R.B.M. in Suppl. Algéria, Février 1941).

NOTA : *Sur les coopératives agricoles en Afrique tropicale*, cf. « Afrique Française », mai 1939.

(1) Nous ne parlerons ici que de l'habitat indigène urbain. L'habitat rural a posé beaucoup moins de problèmes à solutions urgentes, car il n'a pas subi les bouleversements importants et récents de l'habitat urbain. Toutefois sa diversité — que fait ressortir le tableau ci-dessous extrait du « Bulletin Economique du

pour tenter, sur une échelle beaucoup plus vaste, la résorption des bidonvilles (1).

Les résultats obtenus par le Maroc dans ce domaine sont extrêmement intéressants, tant au point de vue du nombre des habitations construites, qu'au point de vue de l'intelligence avec laquelle elles ont été conçues. La guerre a ralenti et presque arrêté cet effort. Toutefois l'œuvre déjà accomplie est fort belle, et mérite qu'on s'y arrête un instant.

Les habitations doivent remplir un certain nombre de conditions, parmi lesquelles on peut citer : 1° loyer très modéré ; 2° habitations individuelles ; 3° eau abondante et saine ; 4° respect des traditions.

En s'inspirant de ces directives, on a d'abord construit, à Rabat notamment, des nouallas. « Les nouallas améliorées sont des huttes inspirées de celles que les indigènes construisent eux-mêmes dans la campagne. Elles ont une forme circulaire de 3 m. 50 de diamètre et sont constituées par une murette de 1 m. 20 de hauteur supportant un toit conique dont la charpente est en roseaux tressées et la couverture en fibres de palmier nain cousues par poignées sur sa charpente par lits circulaires horizontaux. On obtient ainsi une toiture imperméable à la pluie, mais laissant cependant une aération suffisante. Le sol est cimenté. Chaque noualla est construite dans un petit lot de 8 mètres sur 9, séparé des voisins par une clôture en roseaux tressés qui est rendue opaque par des plantes grimpantes » (2).

Maroc » d'Avril 1939 — ne doit pas manquer d'être d'une étude particulièrement instructive :

Répartition des modes d'habitat des indigènes dans les différentes régions du Maroc (au 8 mars 1936) :

RÉGIONS OU TERRITOIRES	Maisons et baraques	Nouallas	Mechtas	Tentes	Habitations troglodytes
Casablanca	63.347	116.985	1.283	59.108	»
Fès	85.886	20.732	21.903	5.962	156
Marrakech	267.863	51.146	343	12.861	11
Meknès	22.594	5.568	2.113	20.234	149
Oujda	17.869	1.183	2	8.250	97
Rabat	14.520	7.766	142	36.451	2
Atlas central	25.198	3.396	5.530	11.752	147
Confins du Drâa	12.677	48	»	13.053	»
Mazagan	13.921	53.433	14.850	13.588	»
Port-Lyautey	10.882	32.666	10.137	20.706	»
Safi	49.031	59.299	3.053	148	»
Tafilalet	39.409	33	48	4.429	»
Taza	33.774	1.190	12.780	5.620	209
TOTAL	656.971	353.448	72.184	212.162	771

(1) Cf. *La lutte contre les « Bidonvilles » à Rabat*, in « Bulletin d'Informations et de Documentation du Maroc », 1er octobre 1941. Sur un autre plan, on lira avec intérêt : *Logements et loyers des travailleurs indigènes à Rabat-Salé*, par R. BARON, J. HUOT et L. PAYE. Les auteurs estiment que le problème de l'habitat indigène n'a pas été vu avec assez d'ampleur. Cette remarque, exacte à l'époque, l'est beaucoup moins actuellement. Ils considèrent, d'autre part, que le montant du loyer absorbe une trop grande part du revenu des travailleurs.

(2) *La lutte contre les « Bidonvilles » à Rabat*, op. cit.

Ce système est aujourd'hui considéré comme peu satisfaisant. D'un coût peu élevé à la construction, les nouallas se sont révélées d'une entretien onéreux. Aussi, penche-t-on, actuellement, en faveur d'habitations en dur. « Chaque cellule, à Rabat (au douar Debagh) se compose d'une pièce construite en maçonnerie, avec un sol bétonné de 2 m. 50 sur 5 mètres et couverte par un toit en fibro-ciment. A cette pièce est accolé un abri-cuisine de 2 m. 50 sur 2 m. 60, fermé sur trois faces et couvert. Une courette de 5 mètres sur 9 permet aux habitants de cultiver quelques légumes, et un W.C. d'un type sommaire se jette dans les égouts publics. Toutes les maisons sont accolées deux par deux, mais les courettes sont séparées par un mur de 2 mètres de hauteur » (1).

A proximité de ces maisons ont été créées les installations nécessaires à la vie traditionnelle des musulmans : mosquées, bains maures, fours, boutiques, etc...

Donnons quelques chiffres, à titre indicatif. A Casablanca, de juillet 1938 à février 1939, plus de 1500 maisons insalubres construites en dur, ainsi que toutes les baraques et paillottes, furent démolies pour être reconstruites sur des emplacements pourvus d'un minimum d'équipement édilitaire. En décembre 1940, était posée la première pierre d'une « cité ouvrière indigène » qui, une fois achevée, groupera 1500 logements. A Rabat, près de 5.000 personnes ont pu être logées dans les quelque mille habitations construites par la municipalité. A Port-Lyautey, 400 logements sont déjà occupés, et 200 étaient en construction fin 1941. Un semblable effort se retrouve à Fédala (400 logements déjà construits), à Agadir (100 logements déjà construits), ainsi qu'à Fès, Taza et Meknès.

L'amélioration de l'habitat indigène s'est également poursuivie sur le plan financier, un dahir du 20 novembre 1940 — modifiant le dahir du 13 mai 1937 — ayant étendu le champ d'action des caisses régionales d'épargne et de crédit indigène en créant une nouvelle section chargée de l'exécution des opérations concernant l'habitat indigène. Les opérations d'ordre financier sont centralisées et confiées à la Caisse centrale de crédit et de prévoyance indigènes, cependant que les opérations techniques sont purement régionales et laissées à l'initiative des sections locales des caisses régionales d'épargne et de crédit indigènes. Ce sont celles-ci qui ont la charge de préparer les programmes de construction, de les exécuter, et enfin d'assurer la gestion et l'entretien des immeubles.

Avant de terminer, signalons que, dans ce bel effort du Maroc, l'Algérie a su trouver son inspiration quand en 1941, sur l'initiative de la Délégation Générale du Gouvernement en Afrique Française, elle entreprit la démolition des bidonvilles d'Alger (2). Ceux-ci comprenaient alors 400 gourbis habités par 1260 familles et groupant 4800 personnes. La Délégation, le Gouvernement Général et la Municipalité entreprirent la construction de deux cités :

(1) *La lutte contre les Bidonvilles à Rabat,* op. cit.

(2) Nous nous devons de signaler ici la part très importante et très heureuse prise, dans ces réalisations, par un jeune administrateur-adjoint de commune mixte, M. Pierre Murati, qui a passé une grande partie de sa jeunesse au Maroc.

l'une au Nord avec 200 maisonnettes à très faible loyer (50 frs. par mois) appelées « ghorfas » ; l'autre au Sud (Cité Philippe Pétain) avec 650 maisonnettes.

Cet effort, l'Algérie ne l'a pas limité à la seule ville d'Alger. Bien au contraire, toutes les grandes villes en ont bénéficié ou vont en bénéficier, et il a même été étendu aux centres ruraux, ce qui n'est pas le cas au Maroc (1).

En outre, et c'est là un fait remarquable si l'on tient compte de la mentalité musulmane, on envisage en Algérie non seulement la construction de logements individuels, mais encore d'immeubles collectifs dans lesquels des appartements seraient loués aux éléments les plus évolués de la population. Cette solution présenterait au surplus l'avantage de pouvoir créer plus facilement des œuvres sociales, à l'instar de celles qu'ont réalisées les H.B.M. d'Alger (2).

Pour terminer, disons qu'il reste encore beaucoup à faire pour l'amélioration de l'habitat indigène. Toutefois, l'œuvre conçue et réalisée par le Protectorat semble répondre parfaitement aux besoins des intéressés. Il suffit donc pour le Maroc de continuer dans la voie qui lui a été tracée.

APPENDICE : VERS LA CHARTE DU TRAVAIL ?

Le « Journal Officiel » du 26 octobre 1941 a publié la loi du 4 octobre 1941, relative à l'organisation sociale des professions, loi plus généralement connue sous la dénomination de « Charte du Travail ». Ce texte était précédé d'un important « Rapport au Maréchal de France, Chef de l'Etat français ». Notre étude de l'Organisation du travail serait incomplète si nous n'abordions pas l'examen, dans le cadre du Maroc, de ce premier essai d'organisation professionnelle et sociale.

La Charte a pour but l'établissement de la paix sociale, qu'elle se propose de réaliser par l'organisation de la profession en vue du bien commun et du salut de la Patrie. Ce but, elle pourra l'atteindre grâce à l'élément spirituel qui l'anime, et qui est l'aspiration vers un ordre nouveau où seront assurés :

---

(1) Lire *Le problème de l'habitat indigène en Algérie*, par M. Lathillère, et *Cités urbaines, ghorfas et centres ruraux*, par J.G. dans « Travaux Publics et bâtiments ». Numéros des 23 et 30 août 1941, Alger. Dans ce dernier article l'auteur distingue : a) les centres de relogement ou ghorfas, destinés à remplacer les bidonvilles ; b) les cités indigènes urbaines (celles de Maison Carrée, Hussein Dey, Ouled Fayet, etc... par exemple) ; c) les centres ruraux et les bâtiments agricoles (ceux de Aïn Bouchekif et Medfoum, par exemple).

(2) Reconnaissons toutefois que les H.B.M. édifiées à la kasbah d'Alger sont dans un état lamentable. Pour un peu elles seraient plus repoussantes que les taudis qu'elles prétendaient remplacer. A Tlemcen, des H.B.M. avaient été édifiées en dehors des portes de la ville à l'intention de la population juive ; mais celle-ci a préféré rester dans son milieu.

Par contre, à Sétif on a construit tout un quartier d'habitations indigènes en dehors des murs. Modestes, simples, sans étage, elles répondent aux goûts et aux possibilités pécuniaires des petites gens. A Maison-Carrée, on a conçu des habitations du type indigène modernisé. Leur loyer est assez élevé. Mais elles sont habitées par des indigènes travaillant dans les entreprises industrielles locales et bénéficiant de salaires relativement importants.

« La primauté de la nation et du bien commun professionnel « sur les intérêts particuliers.

« La collaboration confiante, loyale et permanente de tous les « membres de la profession en vue de réaliser la paix sociale et « la prospérité des entreprises.

« Le respect d'une hiérarchie fondée sur le travail, le talent « et le mérite.

« Le développement progressif des réalisations sociales desti- « nées à satisfaire les intérêts et les aspirations légitimes des « travailleurs ».

Primauté du bien commun ; paix sociale; hiérarchie; prospérité des entreprises et réalisations sociales : tels sont les principes d'action de l'ordre social nouveau, qui servira de base « à la création des futures corporations, qui restent le grand espoir de l'avenir français », et dans lesquelles l'organisation professionnelle sera « appelée à connaître de tous les aspects sociaux et économiques de l'activité professionnelle ».

Avant d'aller plus loin, précisons bien qu'il n'entre pas dans le cadre de ce chapitre de présenter une étude technique détaillée de la Charte du Travail. Nous essaierons simplement d'en dégager les caractéristiques essentielles afin d'être en mesure, dans une deuxième partie, d'indiquer si la Charte peut trouver son application au Maroc.

Indiquons, tout d'abord, que la loi du 4 octobre 1941 est inapplicable prise isolément, car de nombreux articles renvoient à des dispositions qui doivent être prises ultérieurement, par décrets, lesquels n'étaient pas encore promulgués en février 1942. Parmi les questions restées en suspens, citons notamment : l'exclusion des questions d'ordre économique de la compétence de l'organisation professionnelle (art. 4) ; la classification des familles professionnelles et la répartition entre elles des industries et commerces (art. 8) ; la composition et le mode de désignation du conseil d'administration des syndicats professionnels (art. 16), etc...

Après avoir signalé le caractère transitoire et incomplet de la Charte, passons maintenant à l'étude de ses différents rouages.

A la base, des syndicats professionnels uniques et obligatoires pour chacune des cinq catégories prévues : employeurs; ouvriers; employés ; agents de maîtrise ; ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux. Les syndicats ont comme attribution : l'encadrement et la représentation de leurs ressortissants ; la transmission ou l'exécution des décisions corporatives ; la recherche éventuelle des solutions à appliquer aux problèmes intéressant leurs propres membres dans leur circonscription territoriale. Les unions professionnelles sont autorisées sur le plan vertical, les unions régionales pouvant même se fédérer sur le plan national. Par contre, les unions interprofessionnelles sont interdites sur le plan horizontal.

Mais la pierre angulaire de la Charte, nous la trouvons dans la création de comités sociaux. Au premier échelon, et dans les éta-

blissements dont l'effectif est au moins égal à cent ouvriers ou employés, le « comité social d'entreprise » rassemble le chef d'entreprise et les représentants de toutes les catégories du personnel, ces derniers étant choisis par les intéressés en accord avec le chef d'établissement. Les attributions du comité social d'entreprise excluent toute immixtion de ce dernier dans la conduite et la gestion de l'entreprise et dans les questions débordant le cadre de cette entreprise. Sous ces réserves ces attributions s'exercent notamment en vue : d'aider la direction à résoudre toutes les questions relatives au travail et à la vie du personnel dans l'établissement ; de provoquer un échange d'informations mutuel sur toutes les questions intéressant la vie sociale du personnel et des familles; de réaliser les mesures d'entr'aide sociale dans le cadre d'activité du comité social local correspondant.

En effet, et à chacun des échelons local, régional, existent des comités sociaux professionnels, dont les membres sont pris (« par qui ? »), sur le plan local, dans les bureaux des syndicats professionnels, cependant que sur le plan régional et sur le plan national ils sont choisis par l'échelon inférieur. Ces membres sont répartis en trois groupes : employeurs, ouvriers et employés ; agents de maîtrise, ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux.

Les comités sociaux professionnels ont des attributions d'ordre professionnel (questions de salaires et de conventions collectives; formation professionnelle; règlements relatifs à l'embauchage et au licenciement, mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité) et d'ordre social (entr'aide et assistance; mesures contre le chômage; aide familiale; améliorations des conditions d'existence: habitations, sports, etc...) Des commissaires corporatifs assermentés assurent l'application des lois et règlements professionnels.

Indiquons que tous ces comités sociaux ne verrons pas le jour, s'il vient à se créer des « associations professionnelles mixtes », réunissant dans un même groupement les différentes catégories de la profession. Ces syndicats mixtes pourront même établir, sous réserve de l'agrément des pouvoirs publics, des chartes corporatives particulières, qui leur permettront de n'être pas soumises aux dispositions de la Charte du Travail.

Cette étude des rouages de la Charte terminée, signalons que celle-ci prévoit que chaque famille professionnelle se constituera un patrimoine corporatif commun, formé initialement par des apports (dévolution des biens des anciens syndicats), et ensuite normalement alimenté par un prélèvement sur les bénéfices des entreprises de la profession. En outre, il sera créé, par famille professionnelle, une maison commune qui sera, dans chaque circonscription, le siège du comité social.

Par ailleurs, la Charte pose les principes généraux servant à la détermination des salaires :

1° *Salaire vital*, correspondant à la rémunération de celui qui n'a ni charges de famille ni qualification professionnelle, et variable selon les lieux d'emploi et le coût local de la vie ;

2° *Rémunération professionnelle,* correspondant à la qualifi-

cation professionnelle, et variable suivant les professions et le lieu d'emploi ;

3° *Suppléments*, tenant compte des aptitudes personnelles du salarié et des conditions du travail ;

4° *Allocations pour charges familiales.*

Pour terminer, rappelons que la Charte trace le schéma de la nouvelle juridiction du travail : maintien des Conseils de Prud'hommes pour les différends individuels, les différends collectifs étant soumis à l'arbitrage ou portés devant les tribunaux du travail (tribunal régional du travail, dans le ressort de chaque Cour d'Appel, comprenant deux magistrats et trois membres du comité social régional ; et tribunal national du travail, composé suivant les mêmes principes).

Comme on le voit, la Charte du Travail apparaît comme le premier résultat du désir du Gouvernement de reconstruire l'unité sociale de la France. Mais ce résultat est surtout symbolique et on pourrait comparer la Charte à la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen : affirmation de principes élevés sur lesquels tous peuvent et doivent se déclarer d'accord ; absence de finalisation technique réelle.

Cette restriction n'entame d'ailleurs en rien la valeur propre de la Charte. Simplement, le temps a manqué jusqu'à présent pour mettre au point ce qui pourra être un bel et bon instrument de paix sociale. Attendons donc que le temps ait fait son œuvre, et que la France ait commencé son « expérience » (1).

*
**

Mais, sur le plan marocain, quelle doit être notre attitude ? Deux choses sont certaines : les principes généraux affirmés par la Charte sont suffisamment élevés pour pouvoir être admis sans hésitation par tous les Français, en quelque pays qu'ils se trouvent. D'autre part, si pour juger les résultats constructifs de la Charte sur le plan français, nous devons attendre que son application en soit commencée, il est bien évident que, sur le plan marocain, il convient de faire preuve de la même prudence. Autrement dit, il ne peut être question, actuellement, d'appliquer immédiatement la Charte au Maroc.

Cette même prudence, nous devons la retrouver dans l'étude des origines et des conditions d'application de la Charte.

La Charte est née des conflits sociaux de ces dernières années, et elle a précisément pour but de rétablir la paix sociale. Or, le Maroc n'a pas connu de troubles sociaux proprement dits, et quel-

(1) Précisons toutefois, dès maintenant, que certaines clauses de cette Charte devront être supprimées, si l'on veut réaliser la paix sociale dans la Métropole. Ainsi, en est-il, par exemple, des articles 38,39 et 40 relatifs aux associations professionnelles mixtes. (Cf. à ce sujet, l'hebdomadaire syndicaliste « Au travail ». Numéro du 13 décembre 1941). Dans l'importante littérature déjà publiée sur la Charte du Travail, nous citerons notamment : *La Charte du Travail*, par René Guerdan, chez Flammarion ; une étude anonyme parue dans le numéro du 28 décembre 1941 de la « Semaine Juridique » (Jurisclasseurs), et le numéro spécial de janvier 1942 de « Droit Social ».

ques grèves de 1936 à 1938 ne peuvent faire illusion à ce sujet. En outre, et c'est là un fait plus important encore que le précédent, la Charte apparaît comme un moyen de mettre fin à la « condition prolétarienne » et de réaliser la « communauté de travail » dont parlait le maréchal Pétain dans son « Message de St-Etienne » du 1er mars 1941. Ce sont là des idées révolutionnaires qui appellent des réformes de structure. Devons-nous les considérer comme des articles d'exportation ? Poser la question, c'est y répondre.

D'autre part, les conditions d'application éventuelle de la Charte ne sont pas les mêmes en France et au Maroc. Rappelons brièvement leurs traits caractéristiques dans ce dernier pays.

Sur le plan politique, il convient de tenir compte de l'hypothèque que l'Acte d'Algésiras fait peser sur la zone française de l'Empire Chérifien. En outre, le Protectorat affirme deux principes essentiels : d'une part, le pouvoir de tutelle sur les indigènes appartient non à des particuliers mais au gouvernement du Protectorat ; d'autre part, l'Administration tient une place considérable dans le pays. Il en résulte que l'on ne peut envisager de transformer demain les travailleurs indigènes en corporants, pas plus que l'on n'a accepté hier d'en faire des militants syndicalistes. Quant aux étrangers, il ne semble pas, à première vue, qu'ils puissent être intégrés dans une œuvre de ce genre, pour des raisons que l'on comprendra aisément, sans qu'il soit besoin de mettre les points sur les i.

Au point de vue économique, le Maroc est encore un pays neuf, relativement peu industrialisé, et ayant peu d'entreprises semblables. Toutefois, sur ce point, l'existence des groupements économiques peut permettre d'envisager la création des familles professionnelles dont parle la Charte. D'autre part, l'économie marocaine peut être divisée en deux compartiments : dans le premier, nous rangerons les grandes entreprises concentrées en quelques mains puissantes, ayant, semble-t-il, des marges bénéficiaires substantielles ; dans le deuxième compartiment, nous placerons, au contraire, les affaires, industrielles ou commerciales, travaillant avec une bénéfice réduit, qui peut rapidement se transformer en déficit en cas de dumping d'un importateur étranger, sans que la gestion de ces affaires puisse être incriminée en quoi que ce soit. Enfin, et c'est là un point important, une grande partie de l'industrie et du commerce du Maroc sont concentrés dans l'agglomération casablancaise, ce qui ne peut manquer de faciliter la construction d'une organisation corporative.

En ce qui concerne les conditions sociales, nous avons déjà vu que la main-d'œuvre française est relativement peu nombreuse et occupe généralement des emplois qualifiés ou semi-qualifiés. C'est en quelque sorte une aristocratie beaucoup plus qu'un prolétariat. A son égard, la « condition prolétarienne » joue donc moins ici que dans la Métropole. D'autre part, il y a divorce entre les salaires attribués aux salariés européens et ceux attribués aux salariés indigènes. Si ce divorce se justifie pleinement, il n'en reste pas moins

qu'il existe et qu'il conviendra d'en tenir compte dans la détermination du « salaire minimum vital ». En outre, cette main-d'œuvre indigène a — ainsi que nous l'avons montré dans notre première partie — des réactions qui ne cadrent nullement avec celles des travailleurs européens (l'augmentation des salaires n'entraîne pas une augmentation de la quantité globale de travail, mais une diminution). Enfin, l'agriculture n'a pratiquement pas bénéficié jusqu'à présent de la législation sociale marocaine et il y a tout lieu de penser que d'aucuns estimeront justifiée la prolongation de cet état de fait.

Pour terminer, nous rappellerons que le droit du travail marocain comporte certaines dispositions relatives aux salaires minima et maxima, aux syndicats professionnels et aux conventions collectives, aux Conseils de Prud'hommes. L'application de la Charte trouverait donc le terrain préparé sur ce point.

Pour résumer, les origines et les conditions d'application éventuelle au Maroc de la Charte du Travail sont très différentes de ce qu'elles sont en France. C'est pourquoi il ne nous semble pas opportun d'introduire dès aujourd'hui, purement et simplement, la Charte du Travail dans ce Protectorat. En cela, nous restons d'ailleurs fidèle au principe qui nous a conduit, pendant tout le présent travail, à savoir que les solutions simplistes et toutes faites constituent presque toujours des erreurs.

Toutefois, nous pensons qu'entre la copie et le rejet il y a place pour une adaptation progressive et compréhensive. C'est ce que nous allons essayer de montrer.

*
**

La Charte doit être considérée comme une œuvre essentiellement française. De même que les Français sont seuls à participer aux obligations militaires (cas du service militaire et de la mobilisation) et familiales (cas de la taxe de compensation familiale), de même ils doivent être seuls à participer à la nouvelle organisation sociale, au moins jusqu'à nouvel ordre. En conséquence, les indigènes (et les étrangers) pourront seulement bénéficier des dispositions de la Charte par le truchement de la Direction des Affaires Politiques. Par contre, tous les Français, employeurs et salariés, à quelque profession qu'ils appartiennent, devront faire partie des syndicats professionnels qui seront « obligatoires pour être forts, uniques pour être francs ». Bien entendu l'agriculture sera soumise à ces dispositions, et il ne sera admis d'exception que pour les fonctionnaires proprement dits, au sens étroit qu'il convient de donner à ce mot aux termes du « Statut des fonctionnaires ».

Compte tenu de la faiblesse numérique des effectifs, on admettra seulement trois catégories de syndiqués : les employeurs, les ouvriers et employés ; les ingénieurs, les agents de maîtrise et les cadres administratifs et commerciaux. En outre, et pour la même raison, chaque catégorie d'une profession donnée ne formera, en

principe, qu'un seul syndicat pour tout le Maroc. Compte tenu des distances, il sera bon, toutefois, de prévoir dans certains cas la possibilité de créer deux ou plusieurs syndicats pour une même catégorie d'une profession donnée. Il sera également judicieux, pensons-nous, que contrairement aux dispositions de la Charte, on autorise la formation d'unions interprofessionnelles dans une même ville ou une même région (1).

Ces syndicats devront nommer eux-mêmes leurs représentants au sein des comités sociaux.

Compte tenu toujours de la faiblesse numérique des effectifs, on admettra qu'il n'y aura que deux sortes de comités sociaux : le comité social d'entreprise et le comité social marocain. Le premier sera obligatoire dans les entreprises comprenant, par exemple, plus de 25 salariés européens, dont au moins cinq salariés français, et aura les mêmes attributions que dans la Métropole.

En ce qui concerne le comité social marocain, il y a lieu de prévoir, en principe, un seul comité pour chaque profession, la classification professionnelle pouvant s'inspirer de celle qui a été mise sur pied pour la constitution des groupements économiques.

Quelles seront les attributions de ces comités sociaux marocains ? On doit admettre : d'une part, qu'ils seront libres d'étudier et de soumettre aux pouvoirs publics les problèmes qui leur paraîtront les plus urgents, et, d'autre part, qu'ils devront être obligatoirement consultés préalablement à la promulgation de tout texte législatif intéressant la profession. En outre, dans l'ordre professionnel, ces comités seront compétents comme en France, sur les questions de salaires et de conventions collectives, de formation professionnelle, d'élaboration des règlements relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail et de ceux relatifs à l'embauchage et au licenciement.

Conformément à ce qui existe en France, nous avons maintenu la compétence des comités sociaux marocains en ce qui concerne les salaires, parce qu'il s'agit là d'une question essentielle pour les travailleurs, question qui constitue l'un des problèmes les plus irritants qui se pose dans les rapports entre employeurs et salariés. En outre, la notion de « salaire minimum vital » peut très bien trouver son application au Maroc, où en 1941 et 1942 ont été établis des bordereaux de salaires minima et maxima par profession et par région (et même par ville), différents pour les Européens et pour les indigènes. La hiérarchie des salaires pourra être facilement maintenue ou, plus exactement, rétablie, en adoptant les principes directeurs de la Charte : supplément pour qualification professionnelle, supplément tenant compte des aptitudes personnelles de l'intéressé, allocations familiales.

Dans l'ordre social, nous estimons que la compétence des comités sociaux marocains doit s'exercer en ce qui concerne les mesures à prendre contre le chômage. Nous ne sommes guère par-

(1) S'il est certain que les charcutiers d'Oujda et d'Agadir ont des intérêts communs, il est non moins évident que les charcutiers et plombiers d'Oujda ou d'Agadir ont également des intérêts communs.

tisan, par contre, de tout ce qui concerne ce que la Charte appelle « l'aide familiale sous les formes morales, matérielles et intellectuelles », et « l'amélioration des conditions d'existence : habitations, jardins, sports, loisirs et distractions, etc. » Il s'agit là de mesures excellentes, certes, mais dont l'urgence ne semble pas actuellement démontrée au Maroc.

Il en est de même, à notre avis, en ce qui concerne la constitution d'un « patrimoine corporatif commun » et la création de « maisons communes ». Toutefois, celles-ci pourraient être ouvertes dans les quatre ou cinq plus grandes villes du Maroc — et notamment à Casablanca — les syndicats étant libres de choisir leur lieu de réunion dans les autres villes.

Nous avons insisté, à plusieurs reprises, sur la faiblesse numérique des effectifs des futurs corporants, employeurs et salariés. Nous devons maintenant poser la question de savoir si le Maroc sera assez riche en hommes dynamiques et compétents, capables de former la nouvelle armature sociale du pays. L'exemple des difficultés rencontrées par les groupements économiques pour recruter des secrétaires généraux (1) nous oblige à faire preuve de la plus grande prudence. C'est pourquoi le Maroc doit éviter tout gaspillage d'hommes, notamment dans les liaisons interprofessionnelles et dans les liaisons des comités sociaux marocains avec les pouvoirs publics. Pour la même raison, il ne semble pas opportun d'envisager la création de « commissaires corporatifs assermentés » pour assurer le contrôle de l'application des lois et règlements professionnels, ce rôle pouvant être parfaitement rempli par les inspecteurs du travail.

Enfin, et comme en France, est maintenu jusqu'à nouvel ordre la séparation du social et de l'économique. D'autre part, et en application du principe de la hiérarchie qui est à la base de la nouvelle organisation sociale, les grèves et lock outs sont interdits, les intéressés devant recourir, en cas de conflit, à l'arbitrage.

Ceci nous amène à dire un mot de la juridiction du travail. En matière de conflits individuels, il y a lieu de maintenir les Conseils de Prud'hommes qui existent déjà. En ce qui concerne les conflits collectifs, on peut envisager la création d'un « tribunal du travail » composé de deux magistrats de la Cour d'Appel de Rabat, l'un assurant la présidence et l'autre faisant fonction de juge rapporteur, et d'un représentant de chacune des trois catégories du Comité social professionnel marocain dont relève l'entreprise dans laquelle a éclaté un conflit collectif.

*
**

Pour conclure, et compte tenu des réserves ci-dessus exprimées tant en ce qui concerne la date de mise en vigueur que les modalités d'application, on peut estimer que la Charte du Travail peut trouver au Maroc un domaine d'expansion digne des principes élevés qui en font actuellement la valeur.

(1) Il est vrai que les salaires proposés ne doivent pas dépasser un plafond qui a été fixé très bas.

CONCLUSION

Au seuil de ce livre de bonne foi et de foi, nous voulons moins écrire quelques mots encore, comme on jette un peu de terre sur le cercueil déjà descendu dans la tombe, que porter nos regards en avant.

Nous ne reviendrons pas, en effet, sur les conditions de création, de développement et d'application du droit du travail que nous avons longuement étudiées dans les pages qui précèdent. Il nous a semblé préférable d'élever le débat et de nous en tenir à l'exposé des principes d'action qui doivent animer la politique professionnelle et sociale de la France au Maroc.

Le premier principe d'action de cette politique, nous le trouverons dans l'affirmation des *devoirs de la nation protectrice envers la nation protégée.* Ce qui a fait de tous temps le succès de la politique coloniale et impériale française, c'est l'idéal élevé qui toujours l'a animée. Cet idéal, Lyautey l'a introduit jadis dans ce pays. Ses anciens collaborateurs l'y ont maintenu, et comme lui l'ont traduit en actes.

La première conséquence de ce principe est que la nation protectrice se doit à elle-même de ne confier de tâches importantes qu'à ceux de ses nationaux dont l'enthousiasme réaliste est un gage certain qu'ils possèdent cette parcelle d'amour sans laquelle rien de grand ne peut se faire. La formule du fonctionnaire sans âme est donc erronée. L'armée impériale — qu'elle soit civile ou militaire — ne doit comprendre que des volontaires, sachant aimer pour se faire aimer et donner pour recevoir. En outre, la rencontre de civilisations d'essence différente, dont les stades d'évolution sont distants de plusieurs siècles, exige impérieusement la politique des contacts et condamne absolument l'action de l'administrateur enfermé dans sa tour d'ivoire. Les règlements de l'Armée prescrivent aux officiers d'état-major de faire leur temps de commandement dans un corps de troupes et les règlements de la Direction des Affaires Politiques à Rabat prévoient que les contrôleurs civils et les contrôleurs des Affaires Indigènes feront un stage dans le bled. Puissent ces exemples vivants et féconds servir de modèle, sinon pour tous les fonctionnaires, du moins pour ceux qui sont appelés à prendre des décisions ayant une répercussion directe sur les travailleurs, qu'il s'agisse des employeurs ou des salariés.

Nous avons parlé de politique de contact. Cela ne signifie nullement que le contact doive être poussé jusqu'à ses conséquences extrêmes, au point de se confondre avec l'assimilation pure et simple. Il ne convient pas, en effet, de vouloir, au nom de certaines idéologies, appliquer aux indigènes telles ou telles mesures dites sociales en opposition complète avec leurs traditions.

Certaines lois et certains règlements peuvent être excellents en Europe et en France et ne rien valoir au Maroc. Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne la durée du travail et la fixation des salaires. En agissant autrement, on provoque le déracinement des individus et leur prolétarisation. Il est donc nécessaire de ne pas oublier que la nation protectrice doit avoir pour but, non d'assimiler les travailleurs indigènes aux travailleurs européens, mais d'organiser les rapports du travail de telle sorte qu'ils correspondent aux conditions d'existence de l'indigène et aux possibilités de son évolution.

L'extension de certaines lois sociales aux travailleurs indigènes doit permettre d'améliorer encore leurs conditions d'existence, cependant que, sous la direction des autorités de tutelle, les artisans et les corporants indigènes doivent pouvoir participer, par une action progressive, à la renaissance de leurs organisations professionnelles traditionnelles. Les grandes lignes de cette renaissance ont été tracées par le Général Noguès dans son important discours d'inauguration de la Foire de Marrakech, au printemps 1941.

A la base de toutes ces considérations, et pour définir d'un mot l'essence même des devoirs de la nation protectrice envers la nation protégée, nous soulignerons une fois encore l'éminente dignité de la personne humaine, quelle que soit cette personne, sa race, sa religion ou sa civilisation. Cette dignité entraîne, avec le respect de l'individu, le respect des institutions et leur adaptation aux lois de la vie.

Le deuxième principe d'action prend ses origines et sa force dans la *primauté du concept national* sur les idéologies et les intérêts des collectivités ou des individus. Dans un pays étranger, les Français, sont, avant tout, les messagers de la France. Toute leur activité doit donc être subordonnée au strict respect de cette règle. Il ne saurait donc plus être question de permettre tels errements qui, parfaitement justifiés dans la Métropole — ou même absolument inadmissibles ! — peuvent amener les indigènes à douter de la valeur et de la force des idéaux de la nation protectrice. Il en résulte, notamment, que sur le plan social doit s'affirmer, plus encore que dans la Métropole, les principes d'unité et de hiérarchie qui entraînent l'interdiction des grèves et des lock out.

Il est bien évident, toutefois, que cette subordination totale aux intérêts de la Patrie, doit avoir comme corollaire la mise au point d'une organisation professionnelle, forte dans son esprit comme dans son potentiel d'action. A défaut, l'individu, parce que Français, risquerait d'être livré sans défense aux mains de certains organes administratifs impavides. C'est pourquoi, nous estimons qu'il est souhaitable d'introduire dans ce pays la Charte du Travail, sinon dans sa lettre du moins dans son esprit. La « communauté de travail » qui s'établira ainsi complètera et renforcera la « communauté nationale » vers laquelle doivent tendre tous nos efforts, tant sur le plan économique que sur le plan social.

Cette communauté nationale est bien servie quand, par suite

de l'intervention de telle mesure législative ou réglementaire, les conséquences politiques qui en résultent se révèlent particulièrement heureuses. Nous citerons, à ce sujet, le bien moral considérable dont a bénéficié la cause de la France quand, par exemple, les cueilleurs de doum et d'alfa de l'Oriental ont bénéficié des dispositions relatives au salaire minimum et au paiement des salaires.

Mais l'existence même de la primauté du concept national entraîne l'obligation absolue d'éviter tout ce qui peut, directement ou indirectement, porter atteinte au prestige de la France. C'est ainsi, par exemple, qu'il est indispensable qu'un texte ne soit publié ou mis en application que s'il est complet et parfaitement lisible. Rien n'est plus regrettable que la sensation qu'une loi est inapplicable parce que trop hâtive, ou qu'un arrêté réglementaire peut être déclaré illégal parce que pris en violation d'une loi, dont la clarté, d'ailleurs, n'est peut-être pas la qualité dominante. Une autre conséquence de cette obligation absolue d'écarter tout ce qui peut nuire au prestige national, réside dans la nécessité d'éviter les échecs inutiles. Compte tenu de l'importance du mimétisme chez les populations nord-africaines, il semble donc désirable de toujours procéder par étapes, tant au regard des lois à appliquer que des collectivités ou des individus à soumettre à ces lois.

Et nous abordons maintenant l'étude de notre troisième principe, le *réalisme*. Il faut éviter les « à priori » et ne pas permettre, notamment, que la perversion de l'idée de liberté conduise à la perversion de l'idée d'égalité. Toujours, il faut avoir présent à l'esprit ce qu'écrivait Lyautey dans ses « Paroles d'action : « Ce qu'il faut, c'est voir le but, toujours le but et seulement le but, et constamment y adapter les moyens pour l'atteindre dans le plus bref délai... Concluez, aboutissez, réalisez ! »

Ce but quel est-il, si l'on met à part les problèmes moraux et spirituels sur l'importance desquels nous venons d'insister ? Il est défini par les conditions mêmes du problème marocain : une population croissant dans des proportions rapides, en face d'une somme de biens de consommation dont l'augmentation, pour considérable qu'elle ait été depuis l'établissement du Protectorat, risque d'atteindre rapidement son plafond si des mesures adéquates ne sont pas prises quand les circonstances l'exigeront. Autrement dit, le problème est de loger et de nourrir l'indigène et, par voie de conséquence, de lui procurer du travail.

Il ne faut donc pas, arguant d'un faux humanitarisme ou d'un faux égalitarisme, que le droit du travail aboutisse à réduire la quantité de travail que peuvent fournir les intéressés. Il est nécessaire, d'ailleurs, et d'une façon plus générale, de se rendre compte que le véritable objet du droit du travail n'est pas de diminuer en elles-mêmes les charges du travail, mais de développer les énergies en vue de permettre de plus grandes réalisations. Pour atteindre ce développement, il faut protéger le travail, augmenter les résultats obtenus par rapport à l'effort fourni et provoquer la joie au travail.

Sur le plan des réalités pratiques, nous estimons donc qu'il convient d'établir une distinction entre les dispositions de droit

naturel, les dispositions d'ordre public et celles — caractérisées par leur technicité — qui relèvent de l'étique occidentale.

Les travailleurs indigènes doivent évidemment bénéficier des dispositions de droit naturel, parmi lesquelles nous rangerons les mesures essentielles relatives à l'hygiène et à la sécurité. Quant aux mesures d'ordre public, elles doivent également leur être appliquées car l'intérêt de l'Etat exige que la paix publique soit maintenue. Il est donc parfaitement justifié que les intéressés bénéficient des règlements intervenus relativement à l'embauchage et au licenciement, aux clauses du contrat de travail (carte de travail), à la fixation des salaires minima et au paiement des salaires.

Par contre, nous estimons que les modalités techniques de l'organisation et de la réalisation du travail peuvent faire l'objet de mesures différentes pour les indigènes et pour les européens. Il n'est nullement indispensable, par exemple, que la durée du travail (avec les repos hebdomadaires et les congés annuels), les taux des salaires, la prévention et la protection contre les accidents du travail, les rapports professionnels collectifs soient régis par des dispositions identiques au regard des travailleurs européens et des travailleurs indigènes. Nous concevons très bien, sur ce point, la création d'un droit du travail différent pour les seconds. Ce droit, mieux adapté, les protègera plus sûrement et plus complètement. Cette solution se justifie d'autant plus que, ainsi que nous l'avons montré dans notre Première Partie, les travailleurs indigènes sont généralement restés très proches de leurs origines rurales et ont d'étroits contacts avec les populations laborieuses des médinas auxquelles ne s'applique pas, en fait, le droit du travail.

Ce réalisme doit être poussé jusqu'à ses conséquences logiques. Voyez le but, toujours le but, disait Lyautey. Or ce but n'est-il pas de faire vivre les indigènes, même si ceux-ci ne font pas toujours preuve d'un amour ardent pour le travail. Comme la société ne peut être condamnée à toujours nourrir ceux de ses membres qui ne lui fournissent aucun produit, pas même celui de leurs bras, la question se pose de savoir si, dans certains cas bien précis et limités, l'autorité publique n'a pas le droit, et le devoir, de prendre toutes dispositions utiles pour assurer l'exécution des travaux nécessaires à la communauté. Cette question du travail forcé a été résolue par l'affirmative dans de nombreux cas en Europe, au cours de ces dernières années. Sous la réserve expresse que seul le Gouvernement pourrait ordonner les mesures nécessaires à l'application du travail forcé dans certains cas limitativement prévus, nous n'hésitons pas à déclarer que nous sommes résolument partisan d'une telle mesure. Au-dessus d'un certain sentimentalisme, il y a l'intérêt réel des individus et l'intérêt majeur de la communauté.

Enfin — et ce sera là notre quatrième principe d'action — n'oublions jamais *l'importance des questions nord-africaines*. Si l'on ne peut parler d'unité, du moins peut-on souhaiter voir s'affirmer chaque jour davantage l'union des trois pays, qui ont un

fond commun de climat, de races, de religion et de civilisation. Les expériences de tous peuvent profiter à chacun d'eux et il est réconfortant de voir, par exemple, à quel point le Maroc a su profiter de l'expérience tunisienne en matière de syndicalisme indigène.

A ce propos, il importe de noter que si l'Algérie — au moins en ce qui concerne les grandes villes de la côte — est très proche de la France, par contre la Tunisie et le Maroc ont de nombreux traits communs. La Tunisie, plus évoluée, peut se permettre d'importer chez elle des doctrines ou des lois métropolitaines, bien avant que le Maroc soit en état de le faire. A l'égard de l'Empire Chérifien, la Régence peut donc fonctionner comme une sorte de banc d'essais. Il y a là un fait très important, dont on voudrait penser qu'il a toujours été tenu le plus grand compte.

Cette collaboration nord-africaine doit, enfin, se manifester plus particulièrement sur le plan de la main-d'œuvre. Le Maroc ayant un marché de la main-d'œuvre très rigide, et souvent excédentaire, a besoin d'un volant que l'Algérie peut lui fournir en absorbant, notamment, ses travailleurs saisonniers du Riff et du Tafilalet.

*
**

Tels sont quelques-uns des principes d'action du droit du travail au Maroc que nous voudrions voir mis en œuvre, chaque jour un peu plus encore.

Toutefois, et dès maintenant, la France peut être fière de l'œuvre sociale qu'elle a réalisée dans ce Protectorat. Un simple rapprochement entre les législations du travail dans les pays musulmans d'Afrique et au Maroc montre l'élévation de la pensée créatrice et la puissance des réalisations constructives de notre pays.

Toute cette œuvre a été rendue possible par les sacrifices consentis sur ce sol moghrébin par ces bâtisseurs d'Empire qu'ont été et que restent les Français. Elle a été rendue possible, aussi, par les souffrances supportées depuis plus d'un siècle par les travailleurs de la Métropole. Tantôt luttant coude à coude, tantôt s'affrontant en des luttes intestines, patrons et ouvriers ont créé un droit du travail que la Nation protectrice a offert en cadeau aux indigènes. Ceux-ci, sans avoir participé aux luttes sociales, ont été conviés aux joies et aux bénéfices de la civilisation. Est-il plus belle manifestation de la générosité du génie français ?

Mais le génie français doit, aujourd'hui, retremper ses forces dans les souffrances endurées en commun dans tout l'Empire. Notre vœu le plus cher est qu'un droit du travail, ayant ses racines profondes dans les traditions nationales et sociales de la France, mais adapté aux individus comme aux collectivités, permette à chacun des pays de l'Empire de réaliser sa « communauté du travail », premier échelon vers la « communauté nationale », qui donnera naissance à la communauté de l'Empire français.

Mieux que les pierres qui s'écroulent en ruines et que les lois qui tombent en désuétude, cette communauté témoignera de la grandeur de la France.

ANNEXES

SOMMAIRE

ANNEXE I
Décisions de jurisprudence marocaine relatives à la saisie arrêt.

ANNEXE II
Jurisprudence marocaine des accidents du travail.

ANNEXE III
Jurisprudence relative à l'extinction du contrat de travail.

*
**

ANNEXE I

DECISIONS DE JURISPRUDENCE MAROCAINE RELATIVES A LA SAISIE-ARRET

1°) L'art. 325 du dahir de procédure civile ne fait aucune obligation aux tiers saisis de se présenter à l'audience de conciliation du Juge-Commissaire. Au contraire, ils sont tenus de comparaître à l'audience du Tribunal à laquelle est soumise la procédure de saisie-arrêt pour qu'il soit statué sur la validité de cette saisie et sur leur déclaration qu'ils doivent faire séance tenante, aux termes du même article. (Trib. 1ère Inst. Rabat, 24 janvier 1929 Penant II, p. 113, 1931). Voir sur l'art. 325 et sur le caractère de conciliation de l'audience du Juge-Commissaire la note sous un jugement du même tribunal en date du 27 mars 1914 (Penant II, p. 22, 1916).

2°) Au Maroc, le dahir de procédure civile ne prévoit d'autre sanction contre le tiers saisi non comparant ou non déclarant, que celle d'être condamné aux frais par lui occasionnés et déclaré débiteur pur et simple des retenues non opérées, c'est-à-dire des versements effectués par lui au mépris de la saisie-arrêt. (1)

Dans le cas particulier où la saisie-arrêt n'est pas opérée sur le montant d'un traitement ou salaire, le tiers saisi, obligé de retenir la totalité des sommes par lui dues au saisi, ne doit pas être déclaré débiteur pur et simple des causes de la saisie-arrêt. Les dispositions de l'art. 577 du Code de procédure civile français, procédant d'une idée de pénalité, sont en effet inapplicables au Maroc, en l'absence de toute disposition législative expresse (2).

Les tribunaux peuvent toujours sanctionner le défaut de déclaration du tiers saisi par des dommages intérêts au profit du saisissant qui justifie avoir éprouvé un préjudice de ce chef (3).

« Compagnie Chérifienne de Colonisation contre Ahmed ben Driss, Nahon et Secrétaire-greffier en chef du Tribunal de Paix de Kénitra », (Trib. 1ère Inst. Rabat, 18 mars 1932, Penant II 89 1931).

Du commentaire anonyme qui a été fait de ce jugement nous avons extrait ce qui suit :

1ª Ce jugement fait une exacte application de l'art. 326 du dahir de procédure civile ainsi libellé. « Si le tiers saisi ne comparaît pas ou ne fait pas sa déclaration, il est déclaré débiteur pur et simple des retenues non opérées et condamné aux frais par lui occasionnés ».

Dans le même ordre d'idées il a été jugé, par la Cour d'Appel de Rabat, dans un arrêt du 31 décembre 1929 (R.A.C.A. Années 1923-1924, p. 79), que le tiers saisi qui, au mépris d'une saisie-arrêt, n'opère pas les retenues sur le traitement de son employé, partie saisie, encourt à l'égard du saisissant une responsabilité le rendant débiteur non pas du montant total des causes de la saisie, mais du montant des retenues qu'il aurait dû opérer.

2" Les lois de procédure étant d'ordre public, il semble qu'on ne peut pas étendre au Maroc la disposition r goureuse de l'art. 577 du Code de procédure français, alors qu'un dahir a été spécialement promulgué. Reconnaissons seulement qu'aucune sanction grave n'existe au Maroc pour contraindre le tiers saisi de mauvaise volonté à déclarer les sommes dont il peut être détenteur pour le compte de la partie saisie.

3" Il ne faut pas en conclure, toutefois, que le saisissant se trouve désarmé. Outre les sanctions de l'art. 326 cité ci-dessus, on peut admettre qu'il pourra faire sanctionner par voie d'astreinte l'obligation de déclaration imposée par la loi au tiers saisi (Cf. Trib. 1ère Inst. Casa. Penant II, p. 22, 1916).

3°) Le législateur marocain a entendu, en toute hypothèse, même en cas de défaillance du tiers saisi à la procédure de validation, limiter les droits du saisissant à la seule étendue des droits du saisi sur les tiers saisis. Lorsque le saisissant ne rapporte pas la preuve d'une créance du saisi sur le tiers saisi, il ne peut recourir à aucune voie d'exécution contre ce dernier, et une saisie-exécution, par lui pratiquée, est inopérante (C. Appel Rabat 26 mai 1936, Penant II, septembre 1937).

4°) La demande de validité de la saisie-arrêt doit être portée devant le tribunal du domicile de la partie saisie.

Aucun délai n'est imparti par le dahir de procédure civile pour l'introduction de l'instance en validité ou en main levée de la saisie-arrêt et sur la déclaration affirmative.

Un chef de demande sur lequel il a été déjà statué de façon définitive ne peut faire l'objet d'une nouvelle demande. Il en est autrement d'une demande sur laquelle il n'a pas été statué au fond. Lorsque le matériel d'une entreprise de battage a disparu à la suite d'un sinistre, que cette entreprise a cessé de fonctionner et que ce fait est à la connaissance de la Compagnie d'Assurances, celle-ci ne saurait demander le payement de primes couvrant un risque inexistant. Dans ce cas, le contrat d'assurance est devenu sans objet et l'obligation de l'assuré étant sans cause doit être déclarée non avenue aux termes de l'art. 62 du Code des obligations et contrats. (Fernandez contre Cie d'Assur. « La Bourgogne »), (Arrêt Rabat 30 mars 1932, R.A.C.A., avril, mai, juin 1935).

5°) Ne saurait avoir d'effet la saisie-arrêt pratiquée par simple lettre entre les mains du Secrétaire-greffier en chef d'une juridiction française du Maroc, alors même que cette lettre émanerait du Commissaire du gouvernement près un tribunal chérifien. Est, en effet, seul maître en pareil cas d'autoriser ou de refuser une saisie-arrêt le Juge des Référés institué près des juridictions françaises du Maroc. (Trib. 1ère Inst. Rabat, 1er février 1939, G.T.M. 27 mai 1939).

6°) Ne saurait servir de base à une demande de saisie-arrêt un jugement chérifien non encore définitif. (C. d'App. Rabat 31 juillet 1926. Penant II, p. 50, 1930).

7°) Lorsqu'une saisie-arrêt est faite sans titre exécutoire, l'assignation en validité doit contenir l'indication précise de la somme à payer, et le jugement qui statue sur la validité doit contenir la condamnation du saisi au paiement de la somme réclamée. (Trib. 1ère Inst., Rabat 24 février 1926, Penant II, p. 69, 1927).

8°) La logique du principe d'autorité qui commande tous les actes de procédure au Maroc, conduit à décider que les agents des juridictions françaises ne peuvent procéder tant à des mesures conservatoires qu'à des mesures d'exécution que par voie d'ordonnance ou de visa du Juge.

Le Juge qui a autorisé une saisie-arrêt antérieure à la signification du jugement contradictoire en vertu duquel elle est faite, doit pouvoir apprécier, à la demande du débiteur, si la saisie est légitimée par l'urgence et a été opportunément opérée avant toute signification du jugement.

Le contrôle du juge à cet égard trouve sa base légale dans les dispositions expresses de l'art. 219 du dahir de procédure civile, qui lui donne pouvoir de statuer sur les difficultés d'exécution d'un titre exécutoire ou d'un jugement. (Chapon contre dame Rousseau Vve Escalais, Arrêt Rabat, 6 novembre 1936, G.T.M. 9 janvier 1937).

9°) Si aux termes des art. 13 et 321 D.P.G. la procédure de la saisie-arrêt a lieu en principe devant le Tribunal de Paix lorsque le montant des causes de la saisie-arrêt ne dépasse pas la compétence normale dudit Tribunal et lorsque les causes réunies des diverses saisies-arrêts émanant du même saisissant contre le même saisi ne dépassent pas non plus cette compétence, il en est autrement dans deux cas exceptionnels et quel que soit le montant des causes de la saisie ; à savoir (art. 321 § 2) lorsque la saisie doit porter sur les salaires annuels ne dépassant pas 22.500 francs ou sur des sommes saisies-arrêtées ne dépassant pas 5.000 francs (Dame Lachartrouille contre Payet et Dr des Usines Carde. Trib. 1ère Inst. Casablanca, 21 oct. 1935. G.T.M. 30 nov. 1935).

10°) Quand le Tribunal de Paix, saisi de l'action en validité de saisie-arrêt s'est déclaré incompétent, motif pris de ce que les causes de la saisie-arrêt ne rentrent pas dans les limites de la compétence de ce Tribunal, et que l'affaire revient devant lui sur infirmation de cette décision, il doit encore se déclarer incompétent sur le fond si l'examen de la créance elle-même n'est pas de sa compétence.

En effet, une demande en validité de saisie-arrêt contient implicitement et nécessairement une demande de condamnation (Dame Lachartrouille contre Payet et Etablissement Carde et Cie, Trib. de Paix de Casablanca 1936, C.T.M. 7 mars 1936).

11°) Lorsque les sommes saisies-arrêtées ne dépassent pas 5.000 francs, le Tribunal de Paix est toujours compétent pour connaître de l'instance en validation de la saisie-arrêt, quel que soit le montant des causes de la saisie.

(Prestat c. Douard et autres. Trib. 1ère Inst. Casablanca, 1er juillet 1935, G.T.M. 2 nov. 1935).

12°) La Caisse de Prévoyance d'un fonctionnaire est incessible et insaisissable pendant l'existence du bénéficiaire encore en activité de service. A sa mort, le Dahir fixe une dévolution spéciale. Est donc de nul effet une saisie-arrêt pratiquée sur la Caisse de Prévoyance d'un fonctionnaire 15 jours après le décès de ce dernier. (G.T.M. nov. 1935).

13°) En matière de saisie-arrêt, le tiers saisi qui n'a pas fait de déclaration affirmative ne doit être déclaré débiteur que des sommes qu'il aurait dû retenir. Si le saisi ne justifie pas être créancier du tiers saisi, la demande en validation de la saisie-arrêt doit être rejetée. (Caisse des Dépôts et Consignations contre Amores et Coll. Trib. 1ère Inst. Rabat, 27 juillet 1935. G.T.M. 14 mars 1936).

14°) Le dahir de procédure civile a institué une procédure préliminaire de distribution amiable des deniers saisis, à laquelle le tiers saisi doit être nécessairement appelé.

A défaut, la demande en validité de la saisie-arrêt doit être déclarée irrecevable. (Caisse Fédérale de la Mutualité et de la Coopérative c. Ronot et Corte. Trib. 1ère Inst. de Casablanca, 5 février 1936. G.T.M. 9 mai 1936).

15°) Nonobstant la qualification donnée à leur demande par les parties, il appartient aux juges saisis de restituer à celle-ci son véritable caractère, au vu du dispositif de la requête présentée.

Il suffit de se reporter aux termes des art. 325, 326, 327 D.P.C. pour se convaincre que le législateur a entendu, en toute hypothèse, même en cas de défaillance du tiers saisi à la procédure de validation, limiter les droits du saisissant à la seule étendue des droits du saisi sur le tiers saisi.

Il appartient au saisissant d'établir l'existence de ces droits, en cas de contestation. A défaut, la saisie pratiquée, manquant de fondement, doit être déclarée nulle. (Arrêt de la Cour d'Appel de Rabat du 26 mai 1936. G.T.M. du 7-8-1936).

16°) Une saisie-arrêt entre les mains d'une société à responsabilité limitée doit être considérée comme régulièrement pratiquée quand le pli a été notifié

au directeur de la société et sans qu'il soit besoin que la même notification ait été faite à tous les gérants de la dite société.

L'apport fait par l'un des associés à la société et consistant en cartes de représentation commerciale n'est pas susceptible d'être saisi et par suite la restitution de cet apport à l'associé apporteur, malgré la saisie-arrêt pratiquée contre lui, ne peut donner lieu à dommages-intérêts au profit du saisissant. (Dame Chatillon, épouse Vigné c. Joly et autres. Arrêt Cour Appel Rabat, 19 nov. 1935. G.T.M. 25 janv. 1936).

17°) Les conditions prévues au § 2 de l'art. 321 D.P.C. ne sont pas à elles seules suffisantes pour donner compétence au Tribunal de Paix pour statuer sur une demande en validité de saisie-arrêt, lorsque le montant des causes de la saisie-arrêt est supérieur au taux de la compétence de ce Tribunal.

L'art. 13 D.P.C. pose en effet d'une manière absolue le principe que le Tribunal de Paix ne peut connaître de ces demandes que lorsque les causes de la saisie-arrêt rentrent dans les limites de sa compétence.

Or, une demande en validité de saisie-arrêt pratiquée en vertu d'une permission du Juge entraine l'examen de la créance et par suite le jugement doit prononcer condamnation pour fournir au saisissant un titre exécutoire.

Dès lors, si les causes de la saisie-arrêt excèdent le taux de sa compétence normale, le Tribunal de Paix doit se déclarer incompétent pour connaître de la demande en validité, même si les conditions de l'article 321 D.P.C. sont remplies, à savoir un salaire annuel inférieur à 22.500 francs et une somme saisie-arrêtée inférieure elle-même à 5.000 francs. (Sté France-Auto c. Lefaivre et chef des Services Municipaux et autres. Trib. de Paix de Casablanca, 10 décembre 1935. G.T.M. 8 février 1936).

18°) Un état de liquidation est un titre exécutoire. Il est inutile pour le directeur général des Finances, d'assigner en paiement des sommes portées audit état de liquidation.

Lorsque des sommes saisies-arrêtées sont inférieures à 5.000 francs, le Tribunal de Paix est seul compétent pour valider la saisie-arrêt. (Directeur général des Finances c. Hamou et Lantheaume. Trib. 1ère Inst. Casablanca. 27 janv. 1936. G.T.M. 14 mars 1936).

19°) Si, dans le cas où il y a opposition pour des causes qui, réunies, excéderaient la compétence du Tribunal de Paix, le jugement doit être déféré au Tribunal de 1ère. Instance, encore faut-il que ce soient les causes réunies d'une ou de diverses saisies-arrêts du même saisissant.

Doit donc être infirmé le jugement d'incompétence rendu par le Tribunal de Paix, sur une demande en validation de saisie-arrêt, quand les saisies-arrêts émanent de saisissants différents et bien que les causes réunies excédent la compétence dudit Tribunal. (Sté Drack y Terol Ltd. c. de Lavernelle. Sté Marocaine Dar el Beida et Albagnac. Trib. 1ère Inst. Casablanca, 22 juin 1936. G.T.M. 14-11-36).

*
**

ANNEXE II

JURISPRUDENCE MAROCAINE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (1)

SOMMAIRE

I. — Entreprises assujetties ;
II. — Caractéristiques de l'accident du travail ;
III. — Personnes responsables et personnes protégées ;
IV. — Indemnités et rentes :
1° Frais accessoires ;
2° Indemnités journalières ;
3° Rentes : détermination de la rente ; salaire de base ; bénéficiaires.
V. — Compétence et procédure ;
VI. — Assurance.

(1) - De nombreux arrêts de jurisprudence figurant dans les présentes annexes sont reproduits dans le « Jurisclasseur marocain du travail, des accidents du travail et des assurances » de MM. Bouy et Massenet.

TITRE I

ENTREPRISES ASSUJETTIES

1. — L'employé chargé de pointer les marchandises pour le compte du patron, sur les quais du port, dans les magasins et dans toutes les parties de l'exploitation où celles-ci appellent l'application du dahir sur les accidents du travail, bénéficie des dispositions de ce même dahir.

Donne lieu à l'application de ce texte, l'accident survenu à ce pointeur alors qu'il se rendait, pour son service, du lieu de son travail de pointeur sur les quais, aux bureaux de son patron. (Arrêt Rabat, 31 juillet 1930. R.A.C.A. oct. 1930). Cet arrêt réforme un jugement du 3 mars 1930 du Trib. de 1ère Instance de Casablanca. Penant 1931, p. 81).

2. — La victime d'un prétendu accident du travail, ou ses ayants droit, peut, comme demandeur au procès, faire la preuve de tous les éléments constitutifs du droit à indemnité invoqué et établir, notamment, l'assujettissement au dahir du 25 juin 1927, de l'exploitation dans laquelle est intervenu l'accident.

Le spécialiste puisatier, travaillant en pleine indépendance, sans direction du colon-propriétaire pour le compte duquel il opère, est dans les liens d'un contrat d'entreprise et non d'un contrat de louage de services.

Envers cet entrepreneur ou tâcheron, le maître de l'ouvrage n'est pas responsable dans les termes du dahir précité. (Arrêt Dame Campos c. Bernardin, Rabat, 5 décembre 1930. R.A.C.A. avril 1931).

3. — Echappe à la responsabilité du risque professionnel l'accident dont est victime un ouvrier indigène au cours d'un forage de puits exécuté pour compte d'un propriétaire indigène, sans qu'il ait été fait usage d'un moteur inanimé.

La juridiction française étant incompétente, les dépens de l'instance peuvent être laissés à la charge du propriétaire exonéré du risque professionnel, en raison de cette circonstance spéciale que c'est la déclaration même d'accident souscrite par ce propriétaire, suivant les prévisions du dahir du 25 juin 1927, qui a saisi initialement les autorités françaises. (Arrêté Caid Si Salem ben Bahloul c. Fatma Bent Ahmed, Rabat, 10 septembre 1931. R.A.C.A. janv. 1932).

4. — a) Est assujetti à la législation des accidents du travail, l'agent maritime qui se charge non seulement des formalités douanières, mais encore des opérations d'embarquement, débarquement, pesage et transport de marchandises.

Note de E. Bouy : En cas de pluralité de travaux ou de professions chez un même patron, l'assujettissement au dahir du 25 juin 1927 dérive à la fois de la profession du chef d'entreprise et de la nature du travail exécuté en vertu du contrat de louage de services par l'employé au moment où il a été victime de l'accident. Il en est ainsi, alors même que le travail diffère de celui pour lequel le contrat primitif avait été conclu et qu'il n'est que momentané ou exceptionnel, à condition toutefois qu'il soit exécuté du commun accord exprès ou tacite des parties : Sachet, Tome I, n° 247 ; Cass. 26 mars 1918, Denis. (D. 1920, I, 65 ; B. G. n° 42). 17 janvier 1921 ; Brossamain c. Bolot, (S. Bull. Somm. 1921, I, 44). Lefèvre (D. H. 1924, 7, Gaz. Pal. 1924, I, 151 ; B. C. n° 216).

b) — Entre l'agent maritime, chef d'entreprise, et un groupe d'ouvriers recrutés par un chef d'équipe et qui se partagent entre eux le produit de la tâche exécutée en commun, il existe un marchandage par association rentrant dans les cadres du louage d'ouvrage.

Les ouvriers associés pour le travail et la répartition du salaire sont sous la dépendance de l'agent maritime, chef d'entreprise, ce qui entraîne la responsabilité de ce dernier à l'occasion d'un accident survenu au cours du travail. (Arrêt Lacarrière c. Boudjemaa ben Bricki. Rabat, 15 février 1931. Penant juillet 1932).

5. — Le contrat de travail liant un ouvrier à son patron, qui a été passé et exécuté au Maroc, n'est pas régi par la loi française du 9 avril 1898 mais se trouve soumis à la législation marocaine. Il en est d'autant plus ainsi que

l'action en responsabilité introduite par l'ouvrier a pour base un prétendu quasi-délit du patron commis au Maroc. (Arrêt Thomas c. Sté Gale d'Entreprise, 19 février 1931. Penant sept. 1932).

6. — Le caractère agricole d'une exploitation ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action dérivant de l'art. 1er du dahir du 25 juin 1927. Le fait que la victime est occupée dans une exploitation dans laquelle fonctionne un moteur inanimé et que l'accident est survenu à l'occasion de son travail, suffit pour lui donner droit au bénéfice du dahir. (Arrêt Cie Assurances l' «Union » et Riquero c. Mohamed Sahraoui. Rabat 24 oct. 1931. R.A.C.A. avril 1932).

7. — Les ouvriers employés par le stevedore à bord d'un navire exécutent leur travail aux frais et sous la responsabilité du capitaine et de l'armateur.

L'armateur est donc responsable de l'accident dont est victime un ouvrier du stevedore, alors que l'expertise n'a révélé aucune faute de la victime, mais au contraire l'existence d'une pièce d'outillage défectueuse.

(Arrêt Cie Hansen c. Lloyd Continental. Rabat, 31 déc. 1931. Penant mai 1933).

8. — L'ouvrier mécanicien de métier, chargé de la réparation des machines servant à une exploitation agricole, a droit à la rente prévue par le dahir du 25 juin 1927 lorsqu'il est victime d'un accident au moment où il procède à la réparation d'une des machines et ce, même si le moteur de cette machine ne fonctionne pas.

Il n'est point nécessaire qu'il y ait relation entre l'emploi de la machine et la cause de l'accident.

(Arrêt Cie d'Assurances Nord-Maroc et Lacourtablaise c. Cononne. Rabat, 22 nov. 1933. R.A.C.A. avril 1934).

9. — Les opérations de chargement et déchargement effectuées dans les docks-silos entrent dans les prévisions du dahir sur les accidents du travail.

(Arrêt Zurita et Cie Nord-Assurances c. Lalla Rekia bent Said. Rabat, 15 mars 1934. R.A.C.A. avril 1935).

10. — L'article 4, § 5, du dahir du 25 juin 1927 exclut du bénéfice de l'application du dahir les ouvriers et employés marocains ou assimilés qui, sous les ordres de chefs ou de patrons indigènes, travaillent dans les chantiers ou ateliers indigènes dans lesquels il n'est pas fait usage de machines mues par une autre force que celle des hommes ou des animaux.

(Arrêt Mohamed ben Ahmed N'Id Moussa et son épouse c. Moulay Abdallah ben Ahmed. Rabat, 11 décembre 1934. Penant, juillet 1937).

11. — L'application du dahir du 25 juin 1927 est réservée aux seules juridictions françaises. Sont cependant exclus du champ d'application du dahir les accidents survenus à des ouvriers marocains au service de patrons marocains dans des chantiers où s'exercent des métiers indigènes. L'industrie de transporteur ne saurait entrer dans cette catégorie.

(Arrêt Hadj Houmann c. Bachir ben Mohamed. Rabat, 10 septembre 1935. R.A.C.A., 30 nov. 1935).

12. — Les dispositions du dahir sur les accidents du travail ne s'étendent dans une exploitation agricole, qu'aux accidents causés par des machines mues par des moteurs inanimés. Ne bénéficient pas des dispositions de ce dahir les ayant-droit d'un ouvrier décédé des suites d'une blessure qu'il s'est occasionnée dans une ferme en s'enfonçant un clou dans le pied.

(Arrêt Mellerey et Caisse Centrale c. Fatima bent Abdallah Doukkala. Rabat 30 sept. 1935. R.A.C.A. janv. 1936).

13. — Les accidents survenus dans une exploitation agricole ne sont couverts par la législation sur les accidents du travail que sous certaines conditions. Doit être cassé l'arrêt qui applique le dahir de 1927 à un ouvrier blessé dans une exploitation agricole sans préciser les conditions de l'accident, rendant ainsi impossible le contrôle de la Cour de Cassation.

(Arrêt Rouget c. Pallier. Cass. Civ. 5 mai 1937. G.T.M. 5 juin 1937).

14. — C'est à bon droit qu'un arrêt déclare les parents d'un ouvrier étranger (portugais), victime au Maroc, d'un accident du travail, irrecevables dans leur action en dommages-intérêts, fondés en vertu du droit commun, sur les dispositions des articles 749 et suivants du Dahir des obligations et des contrats, par le motif que, s'agissant sans conteste d'un accident du travail, les dispo-

sitions du dahir du 25 juin 1927 règlant cette matière spéciale, pouvaient seules être invoquées, (dahir du 25 juin 1927).

En effet, les dispositions de ce dahir sont d'ordre public l'article 30 ayant déclaré nulle de plein droit toute convention contraire, (id).

Et le défaut de ratification entre le Gouvernement chérifien et le Portugal d'une convention de réciprocité visée à l'article 3 dudit dahir ne saurait, en aucune manière, empêcher que cette législation territoriale s'applique aux étrangers de nationalité portugaise.

(Arrêt Rosa c. Gabriel. Cass. Réq. 27 mai 1935. R.A.C.A, juillet 1935),

15. — Les accidents survenus aux employés d'une exploitation agricole ne relèvent de la législation spéciale sur les accidents du travail que si l'accident est causé par un engin mécanique.

Dès lors un accident causé à un ouvrier agricole par un animal ne tombe pas sous le coup de cette législation.

La faculté d'adhésion à cette dernière impose certaines formalités à remplir tant par l'employeur que par l'employé et dont celui-ci doit justifier.

(Jug. Trib. 1ère Instance. Casablanca. Hauran c. Belvisi et Maroc-Sud Assurances, 27 janv. 1937, G.T.M. 27 mars 1937).

16. — Les Administrations et notamment les Municipalités sont soumises à la législation sur les accidents du travail quand elles font exécuter des travaux semblables à ceux des entreprises ou exploitations visées par l'article 1er du dahir du 25 juin 1927.

L'allocation, réduite par rapport au salaire normal, versée à un chômeur embauché sur un chantier municipal, ne change pas le caractère et ne modifie pas la nature juridique du contrat intervenu, qui est un contrat de travail.

(Arrêt Jean Bayos c. Ville de Casablanca .Rabat, 10 oct. 1936. G.T.M. 2 janvier 1937).

17. — 1° Aux termes de l'article unique, § 1er de la loi du 30 juin 1899, les accidents occasionnés par l'emploi de machines agricoles mues par des moteurs inanimés ne sont à la charge de l'exploitant de ces moteurs qu'autant qu'ils surviennent à des personnes occupées à la conduite ou au service des moteurs et machines. Cass. Civ. 21 juin 1937.

L'ouvrier qui n'est pas directement occupé à la conduite de la machine ne peut être considéré comme à son service que lorsque son travail est si intimément lié à sa marche que la moindre interruption en arrêterait le fonctionnement normal. (id.).

Ainsi n'est pas au service de la machine à battre l'ouvrier qui, placé sur une gerbière, passe les gerbes à d'autres ouvriers chargés de les placer sur le plat-bord de la machine, l'interruption de son travail ne pouvant avoir pour effet d'arrêter l'alimentation de cette machine ; dès lors l'accident survenu à cet ouvrier, blessé par un moyeu de la machine au moment où il descendait de la gerbière, est régi non par la loi du 30 juin 1899, mais par celle du 15 décembre 1922, tant en ce qui concerne la personnalité du chef d'entreprise responsable qu'en ce qui concerne le calcul du salaire de base de la victime. (id).

2° **Sous notes.** — Aux termes de l'art. 1er, § 2 du dahir du 25 juin 1927, au Maroc, les accidents survenus dans l'agriculture relèvent en principe du Code des obligations et contrats et ne sont couverts par la législation forfaitaire qu'autant qu'ils ont été occasionnés par l'emploi de machines agricoles mues par des moteurs inanimés et qu'ils sont survenus à des personnes occupées à la conduite ou au service de ces machines ou moteurs. Cass. Civ. 5 mai 1937, (sous note).

Cette disposition exclut nécessairement l'application du § 1er du même article aux accidents agricoles. (id).

Lors donc qu'un accident est survenu dans une ferme à un contremaître, la Cour de cassation doit, par la constatation des juges du fond, être mise en mesure d'exercer son contrôle sur la question de savoir si cet accident tombe sous le coup des dispositions soit du § 1er, soit du § 2 de l'article 1er du dahir du 25 juin 1927, soit sous celles du Code des obligations et contrats, expressément réservées par l'art. 37 du même dahir. (id).

(Cass. Civ. 21 juin 1937, Lacavallerie et Cie d'Assurances la Mutuelle Générale Française c. Cie d'Assur. La Nationale et Vve Paul. G.T.M. 27 nov. 1937).

18. — Le dahir du 25 juin 1927 sur les accidents du travail n'est pas applicable aux ouvriers sujets marocains qui, sous les ordres de patrons indigènes,

travaillent dans des chantiers où s'exercent des métiers indigènes, avec le concours d'un personnel exclusivement indigène et sans qu'il soit fait usage de machines mues par une force autre que celle des hommes et des animaux, (art. 4 dudit dahir).

(Arrêt Mohamed ben Lahssen c. Mohamed ben Allal Touhami. Rabat, 28 avril 1938. G.T.M. 2 juillet 1938).

(Voir également : Arrêt Rabat, 8 nov. 1938, Khadidja bent Bouchta c. Sidi Thami ben Si Hadj et autres. G.T.M. 14 janv. 1939).

19. — Les accidents dans les exploitations agricoles du Maroc ne relèvent de la législation instituée par le dahir du 25 juin 1927 que lorsque l'accident a été occasionné par l'emploi d'une machine.

Il y a présomption de relation de cause à effet entre le fonctionnement de la machine et l'accident litigieux quand ce dernier est dû à la chute d'un chargement arrimé sur un camion automobile en marche, la trépidation du moteur et une conduite insuffisamment prudente et habile du véhicule pouvant être incriminées. (Arrêt Rabat, 3 nov. 1939. Arkia bent Mohamed c. Sté Agronomique Marocaine et Maroc-Sud. G.T.M. 16 février 1940).

20. — Constitue un louage de services, et non un acte de pure bienfaisance, l'emploi, moyennant salaire par l'administration du Génie, d'ouvriers mis à la disposition de ses chantiers par l'œuvre sociale d'entr'aide aux anciens militaires indigènes dénommée « Dar el Askri ».

Le contrat qui lie chacun de ces ouvriers à l'administration du Génie est un contrat de louage de services, qui entraîne nécessairement, en cas de sinistre, l'application de la législation relative aux accidents du travail.

(Arrêt Abdallah ben Abdesselem c. Ministre de la Défense Nationale. Rabat, 17 déc. 1940. R.A.C.A. janv. 1941).

21. — L'exécution volontaire des prescriptions de la législation sur les accidents du travail met l'employeur de la Cie d'Assurances sous l'empire du dahir du 25 juin 1927 alors même que l'accident est survenu dans une exploitation agricole et par une cause autre que l'emploi d'un moteur inanimé. (Arrêt Urbaine et Seine et Botelle c. Allal ben Djillali et Hadda bent Mohamed. Rabat, 18 octobre 1940. G.T.M. 8 février 1941).

22. — Bénéficie du dahir du 22 juin 1927 l'ouvrier qui, dans une exploitation agricole, est blessé par une machine mue par un moteur inanimé. Est considéré comme entrant dans cette catégorie un camion servant à l'exploitation de la ferme. (Arrêt Cifuentes et Cie Ass. c. Ocebio .Rabat, 24 septembre 1940. G.T.M. numéro 868, janvier 1941).

23. — S'il est possible à un employeur dont la profession ne figure pas dans les exploitations et entreprises commerciales assujetties à la législation du dahir du 25 juin 1927, d'adhérer à cette législation et d'y faire adhérer son ouvrier, cette adhésion doit à peine de nullité être expresse. La souscription par un employeur à une compagnie d'assurances d'une police pour tous ses ouvriers contre les accidents du travail suivant les modalités et la réparation forfaitaire du dahir du 25 juin 1927 ne vaut pas, par elle-même, adhésion de l'employeur à cette législation. (Arrêt Vve Fortesa c. 1° Lascar ; 2° La Protectrice. Rabat, 3 juillet 1941. G.T.M. 18 octobre 1941).

24. — N'est pas soumis à la législation spéciale sur les accidents du travail l'accident dont a été victime, sur une exploitation agricole, un ouvrier non occupé à la conduite du moteur qui l'a blessé. (Trib. 1ère Inst. Casablanca, 26 nov. 1941. G.T.M. 7 mars 1942).

TITRE II

CARACTERISTIQUES DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

1. — Doit être considéré comme un accident du travail, l'accident qui s'est produit alors que l'ouvrier revenait d'un chantier où il avait accompagné son patron et qu'il se trouvait dans l'automobile de ce dernier.

Le dahir du 25 juin 1927 ne reconnaît aucun droit à une pension aux collatéraux de l'accidenté. (Arrêt Messaoud ben el Mahjoub c. 1° Mazet ; 2° Sté d'Assur. « La Nationale ». Rabat, 31 décembre 1931. R.A.C.A. avril 1932).

2. — L'ouvrier doit être considéré comme victime d'un accident du travail quand, interrompant son repos pour se porter au secours d'un camarade de travail pris dans un éboulement de terrain survenu dans le chantier, il est lui-même victime de cet éboulement. (Arrêt Mohamed ben Khalifa c. J. Vincent et Fabiani ès qualités. Rabat, 13 février 1936. G.T.M. 23 mai 1936).

3. — S'il faut pour entraîner l'attribution d'une rente que l'accident ait été la cause génératrice de la lésion, il n'est pas nécessaire qu'il en ait été la cause unique et exclusive.

Il suffit qu'il existe une relation de cause à effet entre l'accident et la lésion sans qu'il y ait lieu de tenir compte des maladies préexistantes et des prédispositions morbides de la victime. (Elie André c. Sté des Ports Marocains. Jugement Trib. 1ère Inst. Rabat, 15 avril 1936. G.T.M. 20 mars 1937).

4. — Si l'éloignement du lieu du travail rend normale l'utilisation par l'ouvrier d'un moyen de transport quelconque, il ne s'en suit pas que l'accident survenu à l'ouvrier en se rendant à son travail doive être considéré comme accident du travail.

L'accident survenu sur la voie publique en dehors du lieu et des heures du travail ne saurait être considéré comme accident du travail que dans des circonstances nettement déterminées.

Lorsque de pareilles circonstances ne sont pas réunies, l'ouvrier ayant utilisé pour se rendre à son travail l'itinéraire et le mode de locomotion de son choix sans que son employeur soit intervenu pour une part quelconque dans la décision de ce choix, il n'y a pas d'accident du travail et la demande, fondée sur le dahir du 25 juin 1927, doit être rejetée. (Jug. Trib. 1ère Inst. Casablanca, du 24 août 1937. Dame Vve Genario François et ses enfants c. Energie Electrique de Casablanca et la Cie d'Assurances « Le Soleil ». G.T.M. 30 oct. 1937).

5. — Constitue un accident de droit commun l'accident survenu à l'ouvrier devant la porte de l'usine, après la cessation du travail. (Jug. Trib. 1ère Inst. Marrakech. Abdallah ben Abdessalem c. Sté Oléicole de Marrakech et Cie Urbaine et la Seine. 14 déc. 1939. G.T.M. 3 février 1940).

6. — S'il est exact qu'une chute, survenue sur les lieux du travail, doive être présumée constituer un accident du travail, cette présomption ne peut s'appliquer au cas de décès survenu sept jours après la chute et alors que la victime avait repris en partie ses occupations. En ce cas, il ne doit pas y avoir de doute sur le point de savoir si la mort de la victime n'a pas une cause naturelle sans relation avec l'accident. (Trib. 1ère Inst. Casablanca. Vve Bianchi c. Minoterie Marocaine et Cie Norwick Union, 29 janvier 1940. G.T.M. 13 avril 1940).

7. — Le dahir du 25 juin 1927 sur les accidents du travail s'applique aux rapports de préposé au fonctionnement d'un tracteur de son employeur, le préposé étant considéré comme travaillant dans une exploitation où il fait usage de moteurs inanimés.

Il y a relation de cause à effet entre l'accident en l'espèce, l'incendie et le fonctionnement du tracteur dont l'allumage était nécessaire au lieu de l'entreprise et pour son profit. (Trib. 1ère Inst. Rabat, 30 oct. 1940. Bouchta ben Kaddou ben Kaddour c. Mougeot et Cie Maroc Nord Assurances. G.T.M.).

8. — Constitue un accident du travail régi par le dahir du 25 juin 1927 le décès survenu aux lieu et temps du travail, et causé par une congestion pulmonaire dûe à la différence de température entre le froid et l'atmosphère extérieure et celle relativement élevée et humide du fond de la mine, cette différence de température ayant terrassé à la façon d'un traumatisme l'ouvrier qui remontait à la surface de la mine. (Arrêt Rabat, 28 nov. 1940, Dame Ortige, Vve Laveron c. Sté des Mines de Tiouine .G.T.M. 22 fév. 1941).

9. — En matière d'accident du travail, la responsabilité de l'employeur ne commence que lorsque l'ouvrier a effectivement repris son travail ou a pénétré dans le chantier ou dans ses dépendances.

N'est donc pas considéré comme tel l'accident survenu sur le trajet pour se rendre au travail à un moment où l'ouvrier n'était pas encore à la disposition de son employeur. (Trib. 1ère Inst. Rabat, 1er mai 1940. Affaire Mora des Services Municipaux de Rabat et la Paternelle. G.T.M. 8 mars 1941).

TITRE III

PERSONNES RESPONSABLES ET PERSONNES PROTEGEES

1. — En matière d'accident du travail, lorsque l'accident n'a provoqué qu'une incapacité temporaire, la victime ne peut réclamer à son patron que l'indemnité quotidienne de demi-salaire et le montant des frais médicaux et pharmaceutiques.

Mais elle conserve contre les auteurs de l'accident autres que le patron ou ses ouvriers et préposés le droit de réclamer la réparation du préjudice causé ,conformément aux règles du droit commun. (Trib. Paix Casablanca-Nord, 18 sept. 1928, Penant p. 30, Vol. 1929).

2. — L'accident survenu au cours du travail à un ouvrier, employé chez un transitaire à peser des fûts, est un accident du travail soumis à la responsabilité dérivant du risque professionnel, encore bien que la victime soit payée à la tâche sur une somme forfaitairement acquittée par le patron, entre les mains d'un autre ouvrier qui a recruté, lui-même et indépendamment du patron, la victime comme manœuvre.

Le contrat qui lie en pareil cas patron et ouvriers est un marchandage par association dont le prix représente un salaire collectif à la tâche.

La victime ne peut se prévaloir du droit commun et se trouve soumise au dahir du 25 juin 1929 sur les accidents du travail .(Trib. Paix Casablanca, 7 fév. 1929. Boujemak ben Brick c. Lacarrière. Jugement confirmé le 10 mars 1930 par le Trib. de 1ère Inst. de Casablanca. Penant p. 58, vol. 1930).

3. — Commet une faute l'exploitant d'une carrière qui omet de prendre toutes précautions utiles pour éviter les éboulements alors que des pluies abondantes ont rendu ceux-ci plus menaçants.

Si donc un éboulement vient à se produire qui, par sa soudaineté et ses conséquences graves détermine sur l'esprit d'un ouvrier, qui y échappe matériellement, une impression profonde suivie de folie et de mort, le patron doit réparation du préjudice ainsi causé à la veuve et aux enfants du défunt. (Arrêt Rabat, 17 mai 1930. Vve Tuméo c. Cie Schneider. R.A.C.A. oct. 1930).

4. — La victime d'un accident du travail ou son représentant a le droit, en vertu de l'article 7, § 2, dahir du 25 juin 1927 (reproduisant les dispositions similaires de la loi française du 9 avril 1938), de demander conformément au droit commun, réparation du préjudice qui lui a été causé, aux auteurs de l'accident autres que le patron ou ses préposés.

Ces dispositions deviennent inapplicables et l'action de droit commun est impossible, lorsque la faute qui a causé l'accident est le fait du patron ; les bénéficiaires de la législation des accidents du travail ne peuvent, en effet, dans le cas de responsabilité exclusive du chef d'entreprise ou de ses préposés, se prévaloir d'aucunes dispositions autres que celles du dahir du 25 juin 1927. (Arrêt Rabat, 16 déc. 1930. Moulay Hoceïne c. Serres. R.A.C.A. oct. 1931).

5. — Est responsable, au regard de l'article 749 du dahir formant code des obligations et contrats, l'entrepreneur qui confie à un jeune ouvrier inexpérimenté, une machine dangereuse dont la manipulation exige des mesures spéciales de protection.
(Arrêt Rabat, 29 déc. 1930, Arbi ben Ahmed Ourchid c. Bamoun et Gomez. R.A.C.A. juillet 1931).

6. — Est tiers responsable, la Compagnie de chemin de fer liée par contrat à l'employeur de la victime et cause de l'accident, (art. 7 du dahir du 28 juin 1927).

La responsabilité de la Compagnie de chemin de fer est engagée lorsque l'accident s'est produit par suite d'absence de précautions de sa part et alors qu'aucune faute n'est imputable ni à la victime ni à son employeur. (Arrêt Rabat, 29 nov. 1931, Cie des chemins de fer du Maroc contre, 1° Vve Pons ; 2° Cie d'éclairage ; 3° Cie d'Assur. le « Soleil ». R.A.C.A. avril 1932).

La responsabilité de la Compagnie de chemin de fer est engagée lorsque l'accident s'est produit par suite d'absence de précautions de sa part et alors qu'aucune faute n'est imputable ni à la victime ni à son employeur. (Arrêt

Rabat, 29 nov. 1931, Cie des Chemins de fer du Maroc c. 1. Vve Pons ; 2. Cie d'éclairage ; 3. Cie d'Assur. le « Soleil ». R.A.C.A. avril 1932).

7. — Devant les tribunaux de répression, le chef d'entreprise peut intervenir contre le tiers reconnu responsable pour être exonéré jusqu'à concurrence du paiement de la rente qui pourrait être attribuée à la victime de l'accident, en vertu du dahir du 25 juin 1927, sur les accidents du travail et être immédiatement remboursé des sommes avancées pour frais médicaux et demi-salaire.

Doit, en conséquence, être cassé le jugement d'un tribunal correctionnel qui déclare non recevable en l'état, l'action du patron et de son assureur et les renvoye à se pourvoir devant la juridiction compétente, motif pris de ce que cette juridiction ne pouvait connaître le taux des rentes qui seraient attribuées à Michel, en vertu de la législation sur les accidents du travail, la procédure sur ce point étant encore pendante devant le tribunal de paix.

(Sur le pourvoi de : 1° Mlle Monier ; 2° la Cie d'Assur. « La Préservatrice » et la Sté Marocaine de Distribution d'eau, de gaz et d'électricité, en cassation d'un jugement rendu le 21 février 1930, par le Trib. Correct. de Rabat dans la cause d'entre eux). Cass. Criminelle, 20 février 1931. R.A.C.A. avril 1931).

8. — La construction d'un puits dans une propriété agricole constitue un travail industriel assujetti au dahir du 25 juillet 1927 sur les accidents du travail.

Il en est ainsi, même lorsque le travail est effectué sous la direction d'un particulier pour son propre compte.

L'ouvrier agricole occupé exceptionnellement à des travaux de bâtiment pour son patron, bénéficie des dispositions de la législation sur les accidents du travail. (Cass. Rég. 4 décembre 1935. Pesne et A. c. Si Rachid Miloudi. Penant mars 1935).

9. — Les domestiques et gens de service, victimes d'un accident survenu au cours de leur travail ne peuvent pas agir contre leurs maîtres et patrons en responsabilité et réparations du préjudice subi, en invoquant le bénéfice du dahir du 25 juin 1927, sur les accidents du travail.

Mais, conformément au droit commun, ils peuvent rechercher la responsabilité de leurs patrons et maîtres, sous le bénéfice des articles 749 et 750 du dahir des obligations et contrats.

Le maître peut confier à son jeune domestique indigène des travaux qui ne sont pas au-dessus des forces et des moyens de ce dernier et qui ne présentent pas un réel danger.

C'est ainsi que le maître peut, sans commettre une faute, confier à son jeune domestique indigène le soin de remplir d'essence le réservoir de son automobile et celui d'allumer un réchaud à gaz de pétrole.

(Arrêt Rabat, 23 février 1933, Fornetti c. Boni Soussi. R.A.C.A. janv. 1934).

10. — Les administrations publiques marocaines étant valablement représentées en justice par un de leurs fonctionnaires (art. 8, § 3, du dahir sur l'organisation judiciaire), peu importe l'identité du fonctionnaire chargé de cette représentation.

Un accident, dont les circonstances de la cause établissent qu'il est réel et survenu pendant le travail de la victime, est un accident du travail.

Le patron employeur de la victime et débiteur envers elle de la rente d'invalidité, est celui qui, après avoir engagé et dirigé le travail de la victime, s'est fait l'ordonnateur de ses salaires, lesquels sont la base de la rente due.

Peu importe qu'un autre patron, lié par contrat avec le premier, se fasse payeur de ces salaires, ce fait n'ayant pour résultat que de le rendre comptable du véritable employeur. Le dernier étant par suite seul condamné à payer la rente due, il devient inutile de statuer à l'égard de l'autre patron, qui doit être mis hors de cause. (Arrêt Rabat. 11 juillet 1933. Protectorat c. Conforti et Marine Française. R.A.C.A. janv. 1934).

11. — Doit être considéré comme véritable chef d'entreprise et par cela même responsable d'un accident survenu à un ouvrier, le propriétaire qui, faisant creuser un puits chez lui, a accepté durant l'absence prolongée de son entrepreneur, de diriger les travaux, de les surveiller effectivement et de payer régulièrement les salaires dus aux ouvriers. (Arrêt Rabat, 14 juin 1932. Allouche c. Embark ben Faradji. R.A.C.A. oct. 1932).

12. — L'ouvrier chargé par son employeur d'une commission faite dans

l'intérêt de l'entreprise est garanti, pendant le trajet d'un lieu à un autre, par le dahir du 25 juin 1927. Par suite, le patron est responsable d'un accident survenu, en cours de route, à cet ouvrier, quand bien même celui-ci aurait employé un mode de locomotion dangereux, mais non expressément interdit par le patron. (Trib. 1ère Inst. Oujda, 24 mars 1933. Penant janv. 1935).

13. — Aux termes de l'article 4, paragraphe 5, du dahir du 25 juin 1927 les prescriptions de ce dahir sont applicables aux travailleurs marocains qui sous les ordres de marocains, s'occupent à des travaux indigènes dans des chantiers ou ateliers indigènes n'employant que la force de l'homme ou des animaux. (Arrêt Rabat, 11 déc. 1934, Mohamed ben Ahmed N'id Moussa et son épouse c. Moulay Abdallah ben Ahmed R.A.C.A. janv. 1936)

14. — L'accident du travail survenu au propriétaire d'un tracteur, qui, louant les services de ce tracteur en le conduisant lui-même, pour un prix journalier dont le taux élevé exclut l'idée de salaire, ne donne pas lieu à l'application du dahir du 25 juin 1927 la victime étant son propre entrepreneur, et non un ouvrier ou employé aux termes de l'article 1er de ce dahir. (Arrêt Rabat, 26 déc. 1934. Rivière c. Trintignac. R.A.C.A. avril 1935).

15.. — L'assureur d'un chef d'entreprise dont un employé a été victime d'un accident du travail, peut, en vertu de l'article 7 du dahir du 27 juin 1927, intenter contre le tiers auteur de l'accident une action, aux lieu et place de la victime qui a négligé de le faire. Cette action peut s'exercer sous forme d'action civile devant les juridictions répressives. Pour qu'elle soit recevable il n'est pas nécessaire que la procédure prévue par le dahir du 25 juin 1927 en faveur de la victime ou de ses ayants droit, soit terminée et que l'assureur ait été condamné au paiement d'une rente, l'obligation incombant au patron et à son assureur existant, tout au moins dans son principe, dès le jour de l'accident. Dans ce cas le tiers responsable se libèrera par le versement à la Caisse Nationale des Retraites ,du capital représentatif de la rente suivant les modalités prévues par le dahir du 25 juin 1927. (Audience foraine d'Agadir, 16 mai 1935. M. P. et la Cie « La Prévoyance » c. Jacob Jean. G.T.M. 8 juin 1935).

16. — Les gens de maison ne peuvent bénéficier de la législation sur les accidents du travail.

Il appartient à la victime de faire la preuve d'une faute de son patron et d'établir à son encontre soit une imprudence, soit une négligence. (Trib. 1ère Inst. Casablanca, 2, nov. 1936, Dame Castro c. Dr Gieure, G.T.M. 12 décembre 1936).

17. — L'ouvrier victime de l'accident du travail dont un tiers est responsable a le droit, après avoir obtenu une rente dans le cadre de la législation sur les accidents du travail, d'intenter l'action de droit commun contre le tiers en vue d'obtenir un excédent correspondant à la différence entre l'indemnité forfaitaire due à lui, ou de la responsabilité patronale fondée sur le risque, et l'indemnité de droit commun reposant sur la responsabilité quasi-délictuelle du tiers auteur responsable.

Le chef d'entreprise et la Cie d'Assurance substituée sont recevables à intervenir à cette action de la victime.

L'action principale et les interventions ont une cause commune : la réparation par le tiers du préjudice résultant de l'accident dont il est responsable.

L'intérêt du chef d'entreprise est suffisamment justifié par la clause de sa police d'assurance par laquelle il s'engage à prêter son concours à l'assureur.

(Arrêt Rabat, 31 oct. 1936. Perrin et Cie « La Protectrice » c. les Fils de Jules Weitz. R.A.C.A. juillet 1937).

18. — L'action dirigée par un ouvrier contre son patron en vertu de l'article 749 D.C.O.C. est une action quasi ex-délictu et non pas une action ex-contractu.

La prescription de trois ans de l'article 106 D.C.O.C. lui est donc applicable.

(Arrêt Rabat, Joseph Pascal c. Travaux Publics. R.A.C.A., janv. 1937).

19. — L'ouvrier qui, bien que payé à la tâche est employé avec plusieurs autres ouvriers dans une carrière où il est soumis à une surveillance, doit bénéficier des dispositions du Dahir du 25 juin 1927.

(Arrêt Rabat, 30 avril 1936. Affaire Thomas Bruno c. Joseph Commande. G.T.M. 10 octobre 1936).

20. — La veuve de la victime d'un accident du travail ne peut rechercher que l'employeur de la victime dans le cadre du dahir de 1927. L'employeur ne peut, en cause d'appel, demander qu'un tiers lui soit substitué dans le service de la rente.

(Arrêt Rabat, 12 janv. 1937. Ville de Casablanca et Cie « La Protectrice » contre Fatima bent Larbi et autre. G.T.M. 27 fév. 1937).

21. — Le patron dont l'employé est blessé au cours du travail, doit faire immédiatement toute diligence pour que le blessé soit soigné. S'il ne le fait pas, il est responsable de l'aggravation de la blessure.

(Arrêt Rabat, 16 juillet 1937. Sciborsky c. Blened et Castillo. G.T.M. 1er janv. 1938).

22. — Le fait par un gardien de bagages d'être monté, par ordre de son employeur, sur l'impériale d'une voiture, constitue une faute inexcusable, non pas de la victime, mais du patron qui a donné cet ordre.

(Arrêt Rabat, 9 sept. 1937, Cie Française d'Assur. c. Lahssen ben Maati. R.A.C.A., avril 1938).

23. — La responsabilité invoquée contre le tiers ne saurait être retenue quand l'appareil incriminé n'a pas été la cause de l'accident et quand l'auteur direct de celui-ci est un ouvrier étranger à son personnel.

Arrêt Rabat, 27 février 1937. Cie Frigorifique c. « La Paternelle ». G.T.M. 3 avril 1937).

24. — Dans le cas d'un accident du travail occasionné par un tiers, la victime ou ses ayants-droit n'ont d'action en paiement des indemnités prévues par le dahir de 1927 que contre l'employeur.

Celui-ci a un recours contre le tiers responsable qu'il ne peut exercer que par voie principale et qui ne peut être exercé en appel pour la première fois.

(Arrêt Rabat, 12 janv. 1937, Fatima bent Larbi et autres c. Ville de Casablanca et Cie « La Protectrice ». Penant, juillet 1939).

25. — Le commettant est responsable de l'accident causé par son préposé, lorsque cet accident s'est produit dans l'exercice de ses fonctions.

(Trib. 1ère Inst., Marrakech, 7 avril 1937, Ministère Public et Dame Debonnaire c. Maronet et S.A.C.A.R., G.T.M. 10 juin 1939).

26. — Le patron de la victime et l'assureur de ce dernier sont fondés à intervenir en qualité de parties civiles dans la poursuite pénale intentée contre l'auteur responsable d'un accident du travail.

Ils puisent ce droit d'intervention dans l'art. 7, § 3 du dahir du 25 juin 1927 sur les accidents du travail. (Trib. 1ère Inst. Casablanca, 17 décembre 1937. Ministère Public c. Mohamed ben Khibiche. G.T.M. 22 janv. 1938).

27. — S'il est exact que lorsqu'un travail est fait en commun par plusieurs entreprises, chacune de celles-ci est responsable vis à vis de ses ouvriers des accidents survenus au cours du travail, il reste, toutefois, possible à un des employeurs d'exercer un recours contre l'autre s'il établit que l'accident est dû au fait de celui-ci.

Ainsi lorsque, au cours du déchargement d'un navire, un ouvrier de l'aconier est victime d'un accident dû à la rupture d'une éligne dont la manœuvre appartient au navire, l'aconier exerce un recours utile contre l'armateur.

(Arrêt Rabat, 19 janv. 1940, Cie Océanie c. Manutention Marocaine. R.A.C.A. janvier 1940).

28. — Le bénéfice de la législation relative aux accidents du travail ne s'étend pas à la marâtre ni aux frères et sœurs de la victime.

L'employeur ne peut donc, dans les termes du dahir du 25 juin 1927, être poursuivi en réparation des conséquences d'un accident du travail par les personnes susvisées, lorsque leur action est basée exclusivement sur le contrat de louage de services qui lie l'ouvrier et le patron et qu'aucune faute délictuelle ni quasi délictuelle n'est alléguée contre ce dernier.

Mais ces mêmes personnes peuvent valablement, dans les termes du droit commun, demander au tiers responsable de l'accident réparation du préjudice que leur a causé la mort de la victime.

(Arrêt Rabat, 6 février 1940, Dame Barese c. Huygue et « L'Air Liquide ». R.A.C.A. avril 1940).

29. — Si les auteurs responsables d'un délit ou d'un quasi-délit sont, en principe, tenus solidairement des dommages-intérêts dus à la victime, il ne saurait en être ainsi lorsque ces dommages-interêts sont fixés forfaitairement à l'égard de l'un des co-auteurs par l'effet que la loi du 9 avril 1898 attache au contrat de travail unissant la victime au chef d'entreprise, civilement responsable de son préposé, co-auteur du même délit ou quasi-délit.

Aux termes de l'art. 2 de la loi précitée, la victime ne peut se prévaloir contre le chef d'entreprise d'aucune autre disposition que de celles de la loi de 1898, alors même que l'accident a été causé, en tout ou en partie, par la faute d'un ouvrier ou préposé de ce même chef d'entreprise. Il n'existe, dès lors, aucun lien de solidarité entre le tiers et le préposé du patron qui se trouvent les co-auteurs de l'accident, et le tiers ne peut être condamné que dans les limites de sa part de responsabilité.

En conséquence, encourt la cassation l'arrêt qui, après avoir partagé la responsabilité de l'accident à raison de 3/4 pour le chef d'entreprise et de 1/4 pour le tiers responsable, condamne ce dernier à réparer la totalité du préjudice subi. (Cass. Civ. 31 juillet 1941. Consorts Thibaud c. Michaud et autres. G.T.M. 13 déc. 1941)

TITRE IV

INDEMNITES ET RENTES

A) — FRAIS ACCESSOIRES

1 — Le fait par un accidenté du travail de se faire hospitaliser à la clinique et non à l'hôpital ne doit pas aggraver les charges mises au compte du chef d'entreprise.

(Docteur Thomann c. C.T.M. et Cie La Providence. Trib. de Paix, Casablanca, 23 fév. 1937. G.T.M 10 avril 1937.

2. — N'a pas un caractère curatif un dentier. Ne rentre pas dans la compétence fixée par le dahir du 25 juin 1927 la demande tendant uniquement au paiement du prix d'un dentier cassé.

(Bartolotta c. Macri. Trib. de Paix, Casablanca, 15 nov. 1940. G.T.M. nº 868 janv. 1941).

B) — INDEMNITES JOURNALIERES

1. — Le juge peut substituer une provision à l'indemnité journalière, en cas de désaccord sur la rente à effectuer et celle-ci est assimilée aux indemnités journalières quant à la garantie.

Si l'employeur ou l'assureur apportent un retard injustifié dans le paiement de l'indemnité journalière, des dommages-intérêts sont dus à la victime, bien que l'ordonnance fixant la pension ait reçu un commencement d'exécution par suite d'une saisie pratiquée par la victime.

(Trib. 1ère Inst. Casablanca, 13 fév. 1930. Aomar ben Maati c. Cie Aéropostale. Penant p. 83, Vol. 1931).

2. — Le fait par l'accidenté de ne pas suivre les prescriptions curatives permet au patron de demander en Justice de Paix la suspension de l'indemnité journalière.

(Trib. Paix Casablanca, 12 juin 1930. Paredes c. Chabas. Penant n. 70, vol. 1931).

3. Aucun texte n'interdit à la victime d'un accident du travail de demander au juge de Paix, même au cours d'une première instance pendante en allocation de la rente pour incapacité, la condamnation du chef d'entreprise au paiement et à la continuation du paiement du demi-salaire.

(Trib. de Paix de Port-Lyautey, 11 septembre 1933, Aff. Ahmed ben Larbi contre Vincent Ribiès. Penant, janvier 1934, avec une note de M. Fontanilles).

C. — RENTES

I. — Détermination de la rente

1. — La rente offerte à la victime d'un accident du travail doit être déclarée satisfactoire lorsque la victime, se bornant à déclarer cette rente insuffisante, ne conteste ni le chiffre de salaire, ni le taux d'invalidité.

Trib. 1ère Inst. Casablanca, 14 oct. 1929. Abdesselem ben Ahmed c. S. A. des Etablissements Buissau et Cie « La Paix).

2. — La rente à allouer en cas d'incapacité permanente de travail doit être fixée en tenant compte seulement du salaire annuel et de la diminution de la capacité de travail du blessé, c'est-à-dire de l'ensemble des facultés de travail qui restent à celui-ci, sans prendre en considération sa profession antérieure ou son habileté professionnelle.

(Arrêt Rabat, 14 juin 1930, « La Préservatrice » c. Demanfaucon. R.A.C.A., juillet 1930).

3. — Pour évaluer l'incapacité de travail consécutive à la perte d'un œil on ne saurait tenir compte d'une maladie antérieure, et d'ailleurs guérie de cet œil.

(Arrêt Rabat, 24 juin 1930. Nicols c. Gil. R.A.C.A. juillet 1930).

4. — La détermination des indemnités encourues pour accidents du travail n'est pas influencée par l'existence de maladie antérieure de la victime ou par sa constitution physique.

(Trib. de Paix Casablanca, 12 juin 1930. Parèdes c. Chabas. Penant p. 70, 1931).

5. — Pour la fixation de la rente à allouer en cas d'incapacité permanente de travail, il doit être tenu compte exclusivement du salaire annuel de travail de la victime, autrement dit des facultés de travail qui lui restent, sans que l'on puisse prendre en considération sa profession antérieure et encore moins son habilité professionnelle. Le taux d'incapacité de travail fixé régulièrement n'est donc pas susceptible d'être élevé par le juge à un taux supérieur du fait que la victime, ouvrier spécialisé, a, de par sa mutilation, subi un préjudice exceptionnel. (Cour d'Appel de Rabat, 24 juin 1930. Cie l'« Abeille contre Teschke. Penant p. 76, vol. 1931. Voir note de E. Bouy, qui critique cet arrêt comme contraire à la doctrine et à la jurisprudence.

6. — La rente due à la veuve de la victime d'un accident du travail ne doit être fixée aux 20 % du salaire de base de la victime que dans le cas où le salaire de base est égal ou inférieur à 8.000 frs. (Art. 3 du dahir du 25 juin 1927).

L'article 2 du dahir du 25 juin 1927 dispose, d'une façon générale, que les rentes doivent être réduites de 3/4 lorsqu'elles sont calculées sur la portion du salaire de base comprise entre 8.001 et 18.500 francs et des 7/8 si elles sont calculées sur la portion de salaire supérieure à ce dernier chiffre.

Cette limitation s'applique aussi bien aux ayants droits des victimes d'un accident du travail qu'aux victimes elles-mêmes.

Lorsque la rente offerte est satisfactoire et que l'ayant droit la refuse, les frais de l'instance doivent être mis à sa charge.

(Arrêt Rabat, 19 nov. 1931. Cie d'Assur. « La Providence » et la Cie des Chemins de fer du Tanger-Fès c. Vve Plaza. R.A.C.A., avril 1932).

7. — En matière d'accident du travail, la détermination de l'indemnité mise à la charge de l'employeur dépend uniquement de la combinaison de deux éléments : le salaire de l'ouvrier avant l'accident et le salaire que l'ouvrier demeure capable de gagner.

Il n'y a pas lieu de tenir compte dans le taux de la rente du fait que l'ouvrier a été victime d'un accident antérieurement.

(Arrêt Rabat, 9 nov. 1930. Cie des Chemins de fer du Maroc c. Chesa. R.A. C.A., avril 1934).

8. — Aux termes de l'article 3, § 3 du dahir du 25 juin 1927, la victime d'un accident du travail a droit non à une rente égale à la totalité de la réduction de son salaire, mais à une rente égale à la moitié de cette réduction.

(Arrêt Rabat, 25 sept. 1933. Sté Africaine de Filature et de Tissage et Cie d'Assur. « La Préservatrice » c. Paul Pétroff. R.A.C.A., juillet 1933).

9. — Pour fixer la rente à allouer à un ouvrier atteint d'une incapacité permanente partielle de travail, il n'y a point lieu de tenir compte d'un accident antérieur survenu à cet ouvrier. Il suffit d'examiner son salaire au moment de l'accident donnant droit à la rente et le salaire qu'il est encore susceptible de gagner dans l'avenir.

(Arrêt Rabat, 3 juillet 1934. Dame Cerdan et Cie d'Assur. « La Mutuelle générale du Mans » c. Navarro, R.A.C.A. janv. 1936).

10. — Aux termes de l'article 1er du dahir du 25 juin 1927, il doit être fait état, dans le calcul du salaire de base, du salaire moyen qu'aurait perçu l'ouvrier, victime d'un accident au cours ou à l'occasion de son travail, lorsque celui-ci a, au cours de l'année qui a précédé l'accident, chômé exceptionnellement et pour des causes indépendantes de sa volonté.

Doit être considéré comme un chômeur involontaire l'ouvrier qui n'a pu obtenir l'embauche qu'il sollicitait, dans la période précitée, par suite d'un ralentissement saisonnier ou dû à d'autres causes d'un chantier qui n'a cessé de fonctionner normalement.

(Arrêt Rabat, 30 oct. 1934. Cie « La Providence » et de Fazio c. Ahmed ben Brahim. R.A.C.A., janv. 1935).

11. — L'assuré qui a accepté l'indemnité qui lui était versée par l'assureur pour règlement de l'accident dont il a été victime ne peut se prévaloir d'une erreur dans l'évaluation des conséquences de l'accident pour réclamer une nouvelle indemnité. (Arrêt Rabat, 26 janv. 1934, Salerno c. Cie « La Paix ». Penant juillet 1936).

12. — Les dispositions de l'article 282 et de l'article 3, de la loi du 9 avril 1898 reproduites textuellement dans le dahir du 25 juin 1927, sont générales et s'appliquent aussi bien aux représentants des victimes d'accidents du travail qu'aux victimes elles-mêmes ; notamment la rente due à la Vve et déterminée par l'art. 3 de la loi du 9 avril 1898 doit être réduite des trois quarts lorsqu'elle est calculée sur la partie des salaires qui dépasse 8.000 francs.

Doit donc être cassé l'arrêt qui a élevé la rente accordée à la veuve par le motif que le texte de l'article 3 du dahir du 25 juin 1927 n'établit, pour la fixation de la rente due à la veuve, d'autre calcul que celui de 20 pour cent de l'intégralité des salaires et ne fait pas, à son sujet, les distinctions établies à l'article 2 du dahir pour la fixation de la rente allouée à la victime elle-même en cas d'infirmité permanente. (Cass. Civ. 16 juill. 1935. La Cie d'Assur. « La Paternelle - Accidents », Léglise et Maria c. Vve Caudia. R.A.C.A., juill. 1935).

13. — Rien ne s'oppose en principe à ce que la rente allouée à la victime agissant contre le tiers auteur de l'accident, en vertu de l'art. 7 du dahir du 25 juin 1927, soit supérieure au salaire gagné par elle.

(Trib. 1ère Inst. Casablanca, 17 fév. 1936. J. Garcia c. Sté les Fils de Jules Weitz, Perrin et Cie « La Protectrice ». G.T.M., 25 avril 1936).

14. — Pour le calcul du salaire de base il ne doit être tenu compte que du dernier contrat de louage de services au cours duquel l'accident s'est produit. (Art. 10, § 2 D, 25 juin 1927).

La victime a droit, en cas d'incapacité partielle et permanente à une rente égale à la moitié de la réduction que l'accident aura fait subir au salaire (art. 3, § 3, même dahir). Il n'y a donc pas lieu de prendre en considération le coefficient anatomique d'invalidité, mais d'évaluer la réduction de la capacité du salaire.

(Arrêt Rabat, 14 oct. 1937. Paul Stassi c. Entreprise Cassou, Sté la Winterthur. G.T.M., 15 janv. 1938).

15. — Aux termes de l'article 20 du Dahir du 26 juin 1927, en cas de faute inexcusable du patron l'indemnité à allouer à la victime peut être majorée sans que la rente puisse dépasser soit la réduction que l'accident a fait subir, soit le montant du salaire annuel.

(Arrêt Rabat, 26 nov. 1936, Sté Africaine et Bordelaise Industrielle et Cie d'Assur. « La Concorde » c. Mohamed ben El Yazid. G.T.M., 13 fév. 1937),

16. — La réduction de capacité de travail qu'un accident fait subir à un ouvrier doit s'apprécier en tenant compte de sa capacité professionnelle.

Il n'y a pas lieu à révision de la rente allouée si la diminution d'invalidité physique est subordonnée à un changement de profession que l'âge de la victime rend plus difficile. (Arrêt Rabat, 30 déc. 1938. Roux c. Fernandez. R.A.C.A. janv. 1939).

17. — Le dahir sur les accidents du travail ayant basé uniquement l'évaluation de l'indemnité permanente sur la diminution de capacité professionnelle de la victime, il faut envisager, en outre, dans une action de droit commun, basée sur l'article 7 du dahir du 25 juin (recours contre le tiers responsable)

le pretium doloris, la gêne dans les mouvements et d'une façon générale les conséquences de l'accident qui se manifestent en dehors de l'activité professionnelle de la victime.

(Arrêt Rabat, 26 oct. 1939. Tiret Jean c. Montgobert. G.T.M. 3 fév. 1940).

18. — Le point de départ de la rente due à la victime par le tiers responsable de l'accident (art. 7 du dahir du 25 juin 1927) doit être le même que celui de la rente due par le chef d'entreprise à savoir la date de consolidation de la blessure.

En conséquence, c'est cette date qu'il échet d'adopter au cas où la décision n'en fixe aucune.

(Trib. 1ère Inst. Casablanca, 15 janv. 1940. Lofredo c. Ferrer. G.T.M., 22 février 1941).

19. — La rente revenant aux ascendants, en application de l'article 3 du dahir du 25 juin 1927, doit être calculée sur le salaire de base de la victime tel que celui-ci est déterminé par l'article 2, soit après les réductions prescrites, quand le salaire dépasse 8.000 francs.

(Arrêt Rabat, 4 juillet 1940. Mohamed Louhidi Driss et La Préservatrice contre Cassara (époux). R.A.C.A., juillet 1940).

20. — La profession de manœuvre ne constitue pas une spécialité et son exercice ne requiert pas des qualités particulières capables de justifier une augmentation d'un taux d'incapacité reconnu par le médecin traitant et l'expert commis par justice. (Arrêt Rabat, 22 juillet 1941. G.T.M. 4 oct. 1941).

2. — **Salaire de base.**

1. — Aux termes de l'article 8 du dahir sur les accidents du travail, le salaire devant servir de base pour l'apprenti âgé de moins de seize ans ne doit pas être inférieur au salaire le plus bas d'un ouvrier valide de la même catégorie, c'est-à-dire de la catégorie à laquelle ledit apprenti se destine ou se prépare, sans toutefois que la situation en résultant pour l'apprenti soit supérieure à celle qu'il aurait normalement acquise, à partir de seize ans, du jour où il deviendrait ouvrier.

(Arrêt Rabat, 19 juillet 1930. Ateliers du Sebou et autres c. Fouquet. Penant janvier 1932).

2. — A défaut de comptabilité des salaires versés à ses ouvriers par l'aconier d'un port, il appartient aux tribunaux de déterminer quel est le nombre moyen de journées de travail fournies pendant un an par des ouvriers indigènes de la catégorie d'un blessé qui n'a travaillé pour cet aconier que pendant quelques semaines avant l'accident dont il a été victime.

Pour le port de Casablanca et les manœuvres indigènes musulmans et en tenant compte des nécessités du monopole de l'aconier on peut fixer ce nombre à 300 jours par an.

Cour d'Appel Rabat, 8 février 1930. Aomar ben Ahmed ben Ali c. Manutention Marocaine. Penant, p. 327, vol. 1931).

3. — Le salaire journalier servant de base au paiement de la rente doit comprendre non seulement le salaire principal mais encore l'indemnité spéciale touchée par l'ouvrier.

Le nombre de journées de travail d'un ouvrier dont le travail n'est pas suspendu pendant les jours fériés doit être fixé à 300 jours, compensation étant ainsi faite des journées inutilisables par ailleurs.

(Arrêt Rabat, 19 juin 1931. Manutention Marocaine c. Mohamed ben Liamani. R.A.C.A., janv. 1932).

4. — D'après l'art 10 du dahir du 25 juin 1927, le montant du salaire de base doit être déterminé en comprenant d'abord le salaire perçu par la victime durant sa période effective de travail inférieure à une année et ensuite pour la période antérieure à son entrée dans l'entreprise complétant l'année, cette rémunération étant calculée d'après la rémunération moyenne des ouvriers de la même catégorie pendant une période égale.

Quand il s'agit d'une matière d'ordre public, les tribunaux doivent contrôler les éléments de calcul proposés par une partie, même s'ils ne sont pas contestés par l'autre.

(Arrêt Rabat, 12 mai 1939. Office Chérifien des Phosphates c. Si Ahmed ben Abdeslam. Penant, mai 1932).

5. — En application de l'article 10 du dahir du 25 juin 1927, le salaire de base de la victime, qui a travaillé au service de son patron pendant moins d'une année, doit s'entendre de la rémunération effective qu'elle a reçue au cours de sa période de travail, augmentée de la rémunération qu'elle aurait reçue pendant la période nécessaire pour compléter les douze mois, d'après la rémunération moyenne des ouvriers de la même catégorie.

(Arrêt Rabat. Entreprise Lescoffy et Malagnini et Cie, « L'Europe », c. Hocine ben Brahim, R.A.C.A., juillet 1933.)

6. — Les chômages qui résultent d'interruptions de travail revêtant un caractère habituel ou périodique ne peuvent être pris en considération pour une augmentation du chiffre du salaire base en vue du calcul de la rente à allouer en cas d'accident du travail. Les chômages de cette nature peuvent seulement avoir pour effet de faire classer les établissements où ils se sont produits au nombre des industries à travail discontinu, prévues au § 3 de l'article 10 du dahir du 25 juin 1927. Dans ce cas, le salaire de base doit donc comprendre, d'une part, la rémunération reçue par l'ouvrier pendant la période d'activité, et, d'autre part, le gain qu'il a réalisé en dehors de l'établissement pendant le reste de l'année.

(Trib. 1ère Inst. Casablanca, 20 mars 1935. G.T.M., 11 mai 1935.)

7. — L'arrêt ou le ralentissement du travail lorsqu'il résulte d'une crise qui, comme la crise mondiale actuelle, atteint l'industrie tout entière, présente le double caractère exceptionnel et indépendant de la volonté de l'ouvrier exigé par l'article 10 de la loi du 9 avril 1898.

Par conséquent, le salaire correspondant aux périodes de chômage doit être ajouté au salaire effectivement touché par l'ouvrier pour le calcul de la rente due en cas d'accident du travail.

(Cass. Civ., 26 mars 1935, Henzelin c. Japy et Cie « La Zurich », G.T.M., 18 mai 1935).

8. — Le calcul du salaire de base s'effectue différemment selon que les interruptions de travail subies par la victime sont dues à des chômages habituels et inhérents à la nature de l'entreprise ou à des chômages exceptionnels et indépendants de la volonté de l'ouvrier. Les premiers ont pour effet de faire classer les entreprises où ils se sont produits dans la catégorie des établissements à travail discontinu. Il en est ainsi notamment pour les usines de fabrication de crin végétal. Par suite, le salaire de base des ouvriers de l'industrie du crin végétal doit être calculé conformément au § 3 de l'article 10 du dahir du 25 juin 1927; il comprend la rémunération reçue par l'ouvrier pendant la période d'activité et le gain qu'il a réalisé en dehors de l'établissement pendant le reste de l'année.

(Trib. 1ère Inst. Casablanca, 20 mars 1935, Khaddouj ben Saïd ben Mohamed c. Zacharie et « La Participation », Penant, janv. 1936).

9. — Conformément à l'article 10 du dahir du 25 juin 1927, le salaire de base doit comprendre d'abord la rémunération effectivement touchée par l'ouvrier pendant la période durant laquelle il a été employé, puis, pour compléter les douze mois, le salaire moyen alloué dans la même entreprise à un ouvrier de la même catégorie que lui, pendant la période complémentaire.

Il convient de fixer à 25 par mois le nombre de journées de travail effectuées par un docker.

(Arrêt Rabat, 30 octobre 1936, Sté Générale de Surveillance et Cie « La Prévoyance » c. Moulay Abid Ben Mohamed, G.T.M., 5 déc. 1936).

10. — Dans le calcul du salaire de base doivent entrer en ligne de compte les frais de déplacement. Ces frais peuvent être assimilés à une allocation en nature dont le salaire de base se trouve accru.

(Arrêt Rabat, 30 avril 1936. Affaire Cie la Préservatrice et Bastoul c. Gongora. G.T.M., 10 octobre 1936).

11. — Pour le calcul des rentes fixées par le dahir du 25 juin 1927, si la victime était employée depuis plus d'un an, le salaire de base est le salaire effectivement perçu par la victime pendant l'année ayant précédé l'accident.

(Trib. de 1ère instance de Casablanca, 29 janv. 1936, Zohra bent Mohamed c. S.M.D.-G.T.M., 28 mars 1936.)

12. — Conformément à l'article 10 du dahir du 25 juin 1927, le salaire de base doit comprendre d'abord la rémunération effectivement touchée par l'ouvrier pendant la période durant laquelle il a été employé, puis, pour compléter les douze mois, le salaire moyen alloué dans la même entreprise à un ouvrier de la même catégorie que lui, pendant la période complémentaire.

Le nombre des journées de travail effectuées par un docker peut, à défaut de comptabilité de la société, être fixé à vingt cinq jours.

(Arrêt Rabat, 30 octobre 1936. Sté Générale de Surveillance et Cie « La Prévoyance » c. Moulay Abdi Ben Mohamed. R.A.C.A., janv. 1937).

13. — Le salaire de base à utiliser comme élément de calcul d'une rente due à un ouvrier employé depuis peu est le salaire d'un ouvrier de même catégorie.

(Trib. 1ère inst. de Rabat, 11 janv. 1937). Abdellah ben Kebir c. Vandenbusshe et « La Concorde ». G.T.M., 24 avril 1937)

14. — Aux termes de l'article 10 du dahir du 25 juin 1927, pour les ouvriers occupés pendant moins de douze mois avant l'accident ,le salaire de base doit s'entendre de la rémunération qu'ils ont reçue depuis leur entrée dans l'entreprise, augmentée de la rémunération qu'ils auraient pu recevoir, pendant la période de travail nécessaire pour compléter les douze mois, d'après la rémunération moyenne des ouvriers de la même catégorie pendant la même période.

Le salaire moyen des ouvriers de même catégorie doit être évalué d'après les conditions stipulées dans le contrat de travail conclu entre le chef de l'entreprise et la victime.

(Arrêt Rabat, 3 juin 1937. Ville de Casablance c. Jean Bayo. G.T.M., 14 août 1937).

3. — BENEFICIAIRES

1. — On doit considérer comme ayant été à la charge de son fils décédé des suites d'un accident du travail, une femme indigène ayant eu d'un premier mari deux autres enfants en bas âge, dont le second mari ne gagne pas un salaire suffisant pour la faire vivre avec ses enfants, alors qu'elle n'est pas elle-même en état de suppléer par son travail personnel à cette insuffisance et qu'il est établi que son fils lui remettait la plus grande partie de ses salaires pour l'aider à élever ses deux enfants.

Les nécessités de l'éducation de ces derniers doivent, en effet, être comprises dans les besoins de l'ascendante, pour apprécier si celle-ci était ou non à la charge du descendant, victime d'un accident de travail.

(Arrêt Rabat, 10 octobre 1930. Aïcha bent Abdallah c. Gomme Cie d'Ass. « L'Union et le Phénix Espagnol » et la Société Schneider. R.A.C.A., janvier 1932.)

2. — La rente allouée à la mère et à la tutrice, ès qualités, des enfants de la victime d'un accident du travail est fonction du nombre des ayants droits et doit, à chaque événement modifiant ce nombre, subir la réduction provenant de la part éteinte.

La veuve de la victime a droit aux 20 % du salaire annuel.

(Arrêt Rabat, 19 mai 1932. 1° Sté Lyonnaise; 2° Sté Suisse d'Assurances c. 1° Zora bent Bouchaïb; 2° Safia. R.A.C.A., juillet 1932.)

3. — Doit être considérée comme une preuve administrée dans une forme locale la chahada lafifia régulière, par laquelle des témoins entendus par le cadi, attestent que la victime d'un accident du travail subvenait aux besoins de ses père et mère.

Cet acte de notoriété doit surtout être retenu lorsqu'il se trouve confirmé par les investigations du magistrat rapporteur auprès des autorités de contrôle.

(Arrêt Rabat, 25 juin 1935. R.A.C.A., janvier 1936.)

4. — Aux termes de l'article 3 du dahir du 25 juin 1927, la rente due aux ascendants est subordonnée à la condition, pour eux, de démontrer qu'ils étaient, à l'époque de l'accident, personnellement et effectivement à la charge de la victime.

(Cass. Réq. 30 décembre 1935. Epoux Teston c. 1° Syndicat général de Garantie; 2° entreprise Fougerolle; Penant, Juillet 1935).

5. — L'orphelin d'un seul parent qui, après la fixation de sa pension, vient à perdre le dernier de ses parents survivants, est fondé à demander la majoration de pension.

(Arrêt Rabat, 13 février 1936. Mohamed ben Khalafa c. J. Vincent et Fabiani ès qualités. G.T.M., 23 mai 1936.)

6. — Est recevable la demande en justice formulée par un indigène âgé de 18 ans, le statut personnel musulman ne fixant pas à un âge déterminé immuable la majorité des personnes. S'il est prouvé que l'accident est dû à la faute inexcusable du patron, l'indemnité accordée à l'ouvrier peut être majorée, sans que la rente allouée puisse dépasser le montant du salaire annuel.

(Trib. 1ère inst. Casablanca, 8 septembre 1936. Aff. Mohamed ben el Yazid c. Sté Africaine et Bordelaise Industrielle et Cie, La Concorde. G.T.M., 23 novembre 1936.)

7. — Doivent être considérés comme étant à la charge de leur fils des fermiers qui, bien qu'exploitant une ferme, laissaient en fait leur fils assumer la plus grosse part des travaux de cette ferme.

(Arrêt Rabat, 4 juillet 1940, Mohamed Louidi Driss et la « Préservatrice » c. époux Cassora. G.T.M., 16 novembre 1940.)

8. — Ni la marâtre, ni les frères et sœurs de l'ouvrier accidenté ne figurent parmi les ayants-droit qui, aux termes du dahir du 25 juillet 1927, peuvent prétendre au bénéfice de la législation des accidents du travail. Leur action contre le patron de l'ouvrier accidenté est donc irrecevable.

La responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle ouvre par contre un droit à réparation à quiconque éprouverait un dommage matériel ou moral.

(Arrêt Rabat, 6 février 1940. Dame Barèse c. Huyghe et « L'Air Liquide ». G.T.M., 8 juin 1940.)

9. — La qualité de veuve d'un ouvrier victime d'un accident du travail peut être établie, entre marocains, par le mode de preuve traditionnel du témoignage adoulaire ou latif.

Il doit en être ainsi surtout dans le bled où la preuve préconstituée du mariage n'est pas courante.

Le droit à rente de la veuve de la victime d'un accident du travail subsistant même en cas de remariage, la prétention du chef d'entreprise d'obliger la veuve à justifier de la non-existence d'un second mariage est injustifiée.

(La Préservatrice et Berdugo Abraham c. Fatma Bent M'Bark.)

Cour d'Appel de Rabat, Arrêt du 10 mai 1941, in R.A.C.A., octobre-décembre 1941, p. 212.

10. — La preuve, exigée par l'article 3, § C du dahir du 25 juin 1927, que les ascendants étaient à la charge de la victime pour pouvoir prétendre à l'allocation d'une rente, résulte suffisamment d'une attestation des autorités administratives régionales ou des circonstances de la cause.

1ère espèce : Aïcha bent Rezous c. Tasso et Cie « Le Phénix ». Trib. 1ère Instance Casablanca, 5 mars 1941 ;

2ème espèce : Rekkig bent Lahcen c. Lombardo et Cie « L'Abeille ». Trib. 1ère instance, Casablanca, 26 août 1941.

La Gazette des Tribunaux du Maroc du 7 février 1942, fait suivre les attendus de ces deux jugements de la note ci-dessous :

« Ces décisions marquent un revirement dans la jurisprudence du Tribunal de Casablanca au sujet des accidents du travail.

« Jusqu'en 1940, lorsqu'il s'agissait de rente demandée par les ascendants, le Tribunal déboutait si le bénéficiaire ne faisait pas la preuve formelle qu'il avait été entièrement à la charge du de cujus et que celui-ci était le seul à l'entretenir.

« Preuve très difficile à administrer, tant au fond qu'en la forme et qui souvent même ne correspondait pas à la réalité, si par exemple l'ascendant avait plusieurs enfants.

« Or, se basant sur un arrêt de la Cour de Cassation en date du 7 mai 1940, cité dans le Jurisclasseur Edition Technique 3367, page 1533, du 5 octobre 1940, les parties demanderesses ont obtenu gain de cause. »

TITRE V

COMPETENCE ET PROCEDURE

A. — Compétence

I. — S'il est admis que la responsabilité des accidents du travail est soumise à la loi et au juge de France lorsque l'entreprise est française et que le contrat de travail est né en France, en quelque lieu que soit l'exploitation et qu'intervienne l'accident, cependant la compétence judiciaire et la compétence législative métropolitaine ne sauraient être utilement invoquées lorsque le Maroc est à la fois le lieu d'embauchage et le lieu de l'accident. Le juge français du Protectorat doit donc rester saisi dans un pareil cas, nonobstant l'instance pendante devant un tribunal de la Métropole.

Les conséquences d'un accident du travail survenu avant la mise en vigueur du dahir du 25 juin 1927, mettent en jeu la responsabilité de droit commun, basée sur la faute, dont les règles sont posées dans l'article 749 du dahir formant Code des obligations et contrats.

(Arrêt Rabat, 19 fév. 1931. Thomas Alexandre c. Sté Générale d'Entreprises. R.A.C.A., Juillet 1931.)

2. — Le dahir du 25 juin 1927 ayant un caractère d'ordre public, le juge doit allouer à la victime la totalité de ce qui lui est dû, alors même que la demande de la victime est inférieure à ses droits.

(Trib. 1ère Inst. Oujda, 24 mars 1933. Mohamed ben Rabia c. Entreprise Hadjopoulos et « La Protectrice ». Penant, Janvier 1935.)

3. — Le Juge de Paix, saisi d'une demande en paiement de frais de maladie, est compétent, à l'exclusion de toute autre juridiction, pour statuer sur cette demande (art. 15, alinéa 4, dahir du 25 juin 1935. Il est également compétent pour statuer sur l'exception tirée de la nature de l'accident.

Il ne doit donc par surseoir à statuer jusqu'à solution par le Tribunal de 1ère Instance d'une question préjudiciable de savoir s'il s'agit ou non d'un accident du travail.

(Trib. 1ère Inst. Casablanca, 11 déc. 1935. Armand Attuel c. S.M.D. et Sté la Préservatrice. G.T.M., 8 février 1936.)

4. — En matière d'accidents du travail, la compétence des juridictions françaises est de règle à l'égard de toutes parties, sans distinction de nationalité.

Doit être interprétée restrictivement l'exception prévue par l'article 4, § 5, du dahir du 25 juin 1927, en ce qui concerne les ouvriers marocains travaillant au service de patrons marocains, dans des chantiers ou ateliers où s'exercent des métiers indigènes.

(Arrêt Rabat, 10 septembre 1935, Hadj Houmann c. Bachir ben Mohamed. R.A.C.A., janvier 1936.)

5. — En matière d'accident du travail, les tribunaux de droit commun sont seuls compétents, même si deux administrations publiques se trouvent parties au litige.

Le véritable employeur de la victime d'un accident du travail est non pas celui qui lui versait les espèces constituant sa rémunération, mais celui qui établissait ses salaires. (Cass. Req. 25 février 1935. Protectorat de la République Française au Maroc c. Conforti et la Marine Nationale (Etat Français) R.A.C.A. numéro 146, p. 7, année 1935).

6. — Contient des dispositions contradictoires et confuses et donne lieu par suite à interprétation, l'arrêt confirmatif d'un jugement de première instance qui décide d'une part, que la pension allouée aux enfants cessera au fur et à mesure qu'ils dépasseront l'âge de 16 ans, qu'il en sera de même si l'un ou l'autre venait à mourir avant d'avoir atteint sa majorité mais qu'il y aura lieu de faire une application nouvelle du tarif légal à chaque décès d'ayant-droit ou à chaque échéance de majorité et, d'autre part, qu'il y aura accroissement total de la part éteinte dans un des cas susvisés, en ce sens que, malgré la diminution du nombre des ayants droit, le montant de la rente ne sera pas amoindri.

Aux termes de l'article 3, § B, alinéa 2 du dahir du 25 juin 1927 sur les accidents du travail, la rente allouée à un orphelin de père et de mère est de 20 % du salaire de base.

(Arrêt Rabat, 15 mars 1935. Cie l'Urbaine et la Seine et Audibert c. Dame Fradillon Scotto. R.A.C.A., octobre 1935.)

7. — Le commissaire résident général, dépositaire de tous les pouvoirs de la République Française au Maroc, a qualité pour y exercer les attributions conférées aux préfets, en matière de conflit, par l'ordonnance du 1er juin 1828.

Lorsqu'un accident survient à des tiers du fait d'une automobile militaire et que le conducteur de cette voiture est poursuivi devant la juridiction répressive, à la requête du ministère public, pour blessures par imprudence et infraction au Code de la Route, cependant que la victime se porte partie civile aux fins d'obtenir les réparations qu'elle estime lui être dues en suite de l'accident, l'Etat français est fondé à intervenir pour décliner la compétence de l'autorité judiciaire et substituer sa responsabilité à celle du militaire poursuivi.

D'une part, en effet, le fait imputable à ce dernier dans l'accomplissement d'un service commandé ne constitue pas une faute personnelle se détachant de l'exercice de ses fonctions. D'autre part, en vertu du dahir du 15 novembre 1934 et du règlement d'administration publique du 10 septembre 1935, la circonstance que des poursuites ont été engagées devant la juridiction correctionnelle ne justifie pas, en ce qui concerne les réparations pécunaires, du point de vue de la séparation des pouvoirs, la compétence de l'autorité judiciaire saisie d'une poursuite civile exercée accessoirement à l'action publique.

(Trib. des Conflits, 4 mai 1936. Conflit élevé par le Résident Général du Maroc devant le Tribunal Civil d'Oujda. Dame Duplan c. Soldat Andrieux. Penant, novembre 1938.)

8. — Le juge peut, en présence d'une demande initiale irrégulière de la victime d'un accident du travail, faire une application d'office en la cause de l'article 7 du dahir du 25 juin 1927 en prononçant la conversion en rente de l'intégralité du capital demandé.

La recherche d'une responsabilité civile reste permise malgré le jugement d'acquittement pénal.

(Arrêt Rabat, 16 janvier 1937. Emile Morga c. Sté des Entrepôts Frigorifiques et Etat Chérifien. G.T.M., 13 mars 1937.)

9. — Les Tribunaux Français sont incompétents pour statuer sur les conséquences d'un accident du travail dont un indigène a été victime alors qu'il travaillait comme maçon à la démolition d'un mur appartenant à des marocains.

Ce travail ne peut être assimilé à une entreprise de travaux publics ou de bâtiments et il entre dans le cadre des métiers indigènes qui ne sont pas soumis au dahir du 25 juin 1927 sur les accidents du travail.

Cette incompétence rationne materiae est d'ordre public et doit être soulevée d'office par les tribunaux.

(Arrêt Rabat, 8 novembre 1938. Khadidja bent Bouchta et autre c. Sid Thami ben Si Hadj et autre. R.A.C.A., octobre 1938.)

B. — PROCEDURE.

1. — L'inobservation des formalités de l'article 315 du C. Pr. Civ. n'entraîne la nullité de l'expertise que s'il y a eu atteinte aux droits de la défense.

Le juge possède à cet égard un large pouvoir d'appréciation.

En matière d'accident du travail, la mission confiée à l'expert médical chargé d'examiner la victime ayant un caractère purement technique, la présence du chef d'entreprise n'est nullement indispensable.

(Arrêt Rabat, 10 septembre 1931. Vinson Auguste et Cie d'Assurances « La Préservatrice » c. Bobin Albert. Penant, juillet 1933.)

2. — Aux termes de l'article 16 du dahir du 25 juin 1927, le jugement prononçant condamnation au paiement de la rente est exécutoire par provision nonobstant appel. Dès lors, l'appelant qui a réglé le montant de la rente, ne doit pas être considéré comme ayant acquiescé au jugement, et il conserve, par suite, son droit d'appel.

(Arrêt Rabat, 9 déc. 1932. 1° Duche; 2° la Sté d'Assurances « La Participation » c. Delachaussée. R.A.C.A., janv. 1933.)

3. — Aux termes de l'article 18 du dahir du 25 juin 1927, l'action en indemnité prévue par ledit dahir se prescrit par un an à dater du jour de l'accident ou de la clôture de l'enquête du juge de paix ou de la cessation du payement de l'indemnité temporaire.

Une action en indemnité engagée le 4 août 1931 alors que l'accident est survenu le 20 mai 1929 et que l'enquête du juge de paix a été clôturée le 4 novembre 1929, est prescrite, n'étant allégué par ailleurs, d'aucun payement d'indemnité temporaire.

La convocation en vue de la conciliation devant le juge de paix a pour effet d'interrompre la prescription prévue en l'article 18, mais il y a lieu de faire application, en ce cas, non de l'article 387 du Code des obligations et contrats qui prévoit que les sanctions naissant d'une obligation se prescrivent par 15 ans, mais de l'article 383 qui prescrit que lorsque la prescription est valablement interrompue, un nouveau délai de prescription commence à partir du moment où l'acte interruptif a cessé de produire son effet.

(Arrêt Rabat, 8 septembre 1932. Abdeslam ben Alal bén Larbi c. dame Meriem bent Bouchaïb et autres. R.A.C.A., janvier 1933.)

4 — Le jugement avant dire droit qui déclare responsable un chef d'entreprise, est interlocutoire et par conséquent susceptible d'appel.

(Arrêt Rabat, 14 juin 1932. Allouche c. Embark ben Feradji. R.A.C.A., octobre 1932.)

5. — Toute convention intervenue entre les parties pour le règlement d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente, est radicalement nulle si elle n'a pas été homologuée par une décision de justice.

La prescription annale prévue par le dahir du 25 juin 1927 est interrompue par la convocation du juge de paix à une tentative de conciliation. A la suite de cet acte interruptif, la prescription spéciale est éteinte et c'est une nouvelle prescription, mais prescription de droit commun, qui commence à courir.

(Jug. Trib. 1ère Inst., Rabat, 29 mai 1933. Mohamed ben Djilali c. Office Chérifien des Phosphates. Penant, mars 1938).

6. — L'action en paiement de rente par la victime d'un accident du travail ou par son ayant droit, se prescrit par une année à dater du jour de l'accident, ou de la clôture de l'enquête du juge de paix ou de la cessation du paiement de l'indemnité temporaire.

Mais la prescription est interrompue par la convocation adressée par le juge de paix à l'ayant droit et au patron de comparaître en conciliation devant lui.

En effet, cette convocation n'est pas un simple avis de comparaître aux fins précitées; elle est une citation introduisant l'instance en paiement de rente qui se terminera devant le juge de paix ou devant le tribunal de première instance.

Cette citation constitue donc un acte de juridiction et il importe peu qu'elle soit intervenue d'office, de la seule diligence du juge de paix.

L'effet de cette interruption persistera pendant toute la durée de l'instance ainsi introduite.

(Arrêt Rabat, 29 juin 1933. Brignon et Cie, Assurances « La Concorde », c. Pierre Mellili. R.A.C.A., janv. 1934).

7. — Lorsqu'à raison de la nationalité de l'ouvrier, notification de la clôture d'enquête doit être faite, en exécution d'une convention internationale, aux autorités consulaires du pays de cet ouvrier, la prescription d'un an n'en court pas moins du jour de la clôture de l'enquête.

(Arrêt Rabat, 24 septembre 1935. Pendzialeck c. Sté Charbonnages et la Wintherthur. R.A.C.A., janv. 1936.)

8. — L'erreur commise dans l'indication de la date de l'audience où il a été donné lecture du rapport se trouve valablement corrigée par les autres mentions de l'arrêt.

Le dahir de procédure civile ne comporte en principe aucune restriction à la faculté laissée à la Cour de désigner le tribunal qui sera chargé de l'exécution de son arrêt infirmatif.

(Cass. Req. 30 déc. 1935. Epoux Teston c. 1° Syndicat Général de garantie; 2° Entreprise Fougerolle, à Rabat. R.A.C.A., janv. 1936.)

9. — Les jugements de défaut rendus en matière d'accidents du travail peuvent être attaqués par voie d'opposition dans un délai de quinze jours après la notification soit par le chef d'entreprise, soit par la Compagnie d'Assurances. L'assureur est au procès une partie distincte de l'employeur et si l'une de ces deux parties a laissé passer le délai d'opposition, l'autre partie peut faire opposition si elle demeure dans les délais. (Trib. 1ère Inst. Rabat, 29 novembre 1935. David Baruk et « L'Union et le Phénix Espagnol » c. Abdennebi ben Brahim. Penant, janv. 1938.)

10. — Le caractère d'ordre public du dahir de 1927 interdit d'intenter toute autre action que celle dérivant dudit dahir. Par suite, la victime ou les ayants-droit ne peuvent à la suite d'un accident du travail, exercer une action basée sur le droit commun. Il en est ainsi, même lorsqu'il s'agit de représentants étrangers d'un ouvrier étranger, domiciliés hors de la zone française du Maroc au moment de l'accident et de ce fait déchus de tout droit à indemnité.

La déchéance prévue par l'article 3 du dahir de 1927 n'est pas supprimée à l'égard des ouvriers portugais par la Convention du 6 avril 1916 passée entre la France et le Portugal et la Convention Internationale de Genève de 1925. Seule l'adhésion du Maroc à cette convention internationale a supprimé cette déchéance à compter du 3 mars 1933.

(Cass. Req. 27 mai 1935. Rosa c. Gabriel. Penant mars 1936).

11. — Le délai spécial d'un mois prévu pour l'appel des jugements rendus en matière d'accident du travail ne saurait être applicable dans la procédure relative à l'action intentée par le patron, condamné à servir une rente à son ouvrier, à l'encontre des tiers qu'il estime responsables du préjudice causé à l'ouvrier.

L'action en dommages-intérêts contre le propriétaire d'une automobile en qualité de tiers responsable est soumise à la prescription de trois ans instituée par l'article 106 D.O.C.

(Arrêt Rabat, 29 oct. 1936, Cie d'assurances « La Nationale » c, C.T.M. G.T.M. 12 décembre 1936).

12. — La procédure en matière d'accidents du travail, prévoit une tentative de conciliation. Si le juge de Paix n'a pas convoqué en temps utile pour la conciliation, la victime n'en conserve pas moins le droit de saisir le Tribunal qui peut ordonner que la tentative de conciliation aura lieu.

(Arrêt Rabat, 5 oct. 1936. Affaire Vito c. Barrada et autres. G.T.M. oct. 1936).

13. — Le dahir du 26 novembre 1935 a établi qu'en matière d'accident du travail, l'appel d'un jugement contradictoire devait être interjeté dans les trente jours du jugement.

S'il est établi qu'il y a bien accident du travail, cette disposition législative doit s'appliquer même aux procédures concernant des accidents antérieurs à la promulgation dudit dahir.

Est commerciale une Société coopérative agricole qui s'occupe de vendre à des tiers le produit de la vinification de ses adhérents.

(Arrêt Rabat, 18 mai 1936. Affaire Sté Maroc Oriental Assurances et autres c. Manai. G.T.M. 17 oct. 1936).

14. — En matière d'accidents du travail, le préliminaire de conciliation est prescrit à peine de nullité de la procédure. Il en est ainsi, en particulier, si la veuve de la victime a engagé son action sans préliminaire de conciliation, alors que même qu'une tentative de conciliation aurait eu lieu avec la demanderesse, concernant la blessure de la victime, blessure dont l'aggravation aurait causé le décès de la victime.

(Trib. 1ère Inst. Casablanca, 6 mai 1936. Affaire Vve Micaleff c. Guichard et Barbey-Boissier. G.T.M. 17 oct. 1936).

15. — L'article 18 du dahir du 25 juin 1927 établit une prescription d'un an pour l'action en paiement de rente. Si, toutefois, l'action tardive est, en réalité, basée sur une aggravation de l'incapacité de la victime, cette action est recevable pendant trois ans à compter de la date à laquelle cesse d'être due l'indemnité journalière, s'il n'y a pas eu attribution de rente.

(Trib. 1ère Inst. Casablanca, 13 mai 1936. Affaire Dahman ben Mohamed contre S.M.D. et la Protectrice. G.T.M. 24 oct. 1936).

16. — L'action née de l'article 749 D.O.C. est d'ordre quasi-délictuel et non d'ordre contractuel.

Par suite elle est soumise à la prescription de trois ans de l'art. 106 D.O.C.

(Arrêt Rabat, Joseph Pascal c. Travaux Publics. G.T.M. 25 avril 1936).

17. — Le délai de prescription de l'action en réparation d'un accident du travail court de la clôture de l'enquête.

Doit être considéré comme survenu dans le temps et au lieu du travail, l'accident dont un ouvrier est victime en se portant au secours d'un camarade de travail pris dans un éboulement de terrain survenu dans le chantier.

L'orphelin d'un seul parent qui, après la fixation de sa pension de 15 % vient à perdre le dernier de ses parents a droit à une rente de 20 %.

(Mohamed ben Khalafa c. J. Vincent et Fabiani ès qual.).

18. — Lorsqu'une action en réparation d'un accident du travail est prescrite par l'expiration du délai d'un an à dater de la clôture de l'enquête ou de la cessation du paiement de l'indemnité temporaire, le principe du droit à réparation se trouve anéanti.

Est en conséquence irrecevable une action de révision qui n'a de raison d'être que si une action précédente a été intentée.

(Arrêt Rabat, 16 avril 1936. Société Le Sisal Africain Compagnie Urbaine et Seine c. Ben Miloud Mohamed. R.A.C.A., avril 1937).

19. — L'action du dahir du 25 juin 1927 se prescrit par un an à compter de l'accident.

(Arrêt Rabat, 9 septembre 1937. Bou c. Affaires Indigènes. G.T.M. 1er janvier 1938).

20. — L'interruption de prescription tirée de l'art. 380 D.O.C. ne s'applique pas à la prescription annale du dahir du 25 juin 1927 sur les accidents du travail.

Mais la renonciation à se prévaloir de cette prescription peut résulter des circonstances de la cause.

(Arrêt Rabat, 28 oct. 1937. Cie Auxiliaire de Transports c. Jules Rousset. G.T.M. 2 avril 1938).

21. — L'action de droit commun contre le tiers responsable d'un accident du travail, ayant entraîné une incapacité permanente, doit conclure à la condamnation de ce tiers au service d'une rente et non au paiement d'un capital.

Le juge saisi d'une demande irrégulière peut prononcer la conversion en rente de l'intégralité du capital demandé.

La rectification en cause d'appel de la demande initiale qui l'interprète et fait corps avec elle, ne saurait constituer une demande nouvelle.

(Arrêt Rabat, 16 janv. 1937. Emile Morga c. Sté des Entrepôts Frigorifiques et Etat Chérifien. R.A.C.A. juillet 1937).

22. — L'action de la veuve de la victime d'un accident du travail, en paiement de la rente prévue par le dahir du 25 juin 1927, est nécessairement exercée contre l'employeur de l'ouvrier décédé.

Ce dernier, au cas d'une action dirigée à la fois contre lui et le tiers prétendu responsable de l'accident, peut exercer son recours contre celui-ci par une demande incidente produite en première instance.

S'il ne la produit qu'en cause d'appel, elle constitue une demande nouvelle et ne peut être retenue et jugée par la juridiction du deuxième degré.

(Arrêt Rabat, 12 janvier 1937, Ville de Casablanca et Cie La Protectrice c. Fatima bent Larbi et autres. R.A.C.A. avril 1937).

23. — Si plusieurs demandes en revision sont possibles elles doivent toutes être intentées dans le délai de trois ans et ne sauraient avoir pour effet de proroger ce délai.

(Arrêt Rabat, 25 nov. 1937. Cie « L'Urbaine et la Seine » c. Mohamed Belkeir. R.A.C.A. avril 1938).

24. — Le délai de trois ans fixé par l'article 19 du dahir du 25 juin 1927 pour intenter l'action en révision de la rente consécutive à un accident du travail est un délai de déchéance, applicable aussi bien à la demande reconventionnelle qu'à la demande principale.

(Arrêt Rabat, 24 fév. 1938. Caisse des dépôts et consignations c. Mohamed ben Houcine. G.T.M. 30 avril 1938).

25. — L'appel d'un jugement rendu en matière d'accident du travail doit être intenté dans le délai d'un mois (art. 17, dahir du 25 juin 1927).

Le délai d'appel ne saurait être porté à deux mois sous prétexte que la demande tendait subsidiairement à la condamnation de l'employeur dans le cadre de l'article 749 D.O.C. dès lors que l'article 2 du dahir du 25 juin 1927 interdit, d'une façon absolue, à l'ouvrier qui agit contre son patron en vertu du dahir précité, de se prévaloir de dispositions autres que celles dudit texte.

(Arrêt Rabat, 8 juillet 1938. Raphaël Vivas c. Miguel Montiel. G.T.M. 5 nov. 1938).

26. — La tentative de conciliation prévue en matière d'accidents du travail et à laquelle il doit être procédé avant de porter le litige devant le tribunal compétent, doit avoir lieu en présence de la victime et du chef d'entreprise.

Au cas de non accord entre la victime et une personne assimilée par erreur au chef d'entreprise, le tribunal saisi du litige doit renvoyer la victime à se concilier régulièrement.

(Trib. 1ère Inst. Casablanca, 9 août 1938. Ahmed ben Bouchaïb ben Djillali contre Jacques Mendiela et autres. G.T.M. 26 nov. 1938.

27. — Dans la procédure des accidents du travail, la convocation en conciliation, faite d'office par le juge de paix, introduit régulièrement l'instance.

Par suite, en cas de désaccord des parties, l'action de la victime n'est pas soumise à la prescription annale mais à celle de droit commun de quinze ans. La péremption d'instance de trois ans est inconnue dans la procédure marocaine.

(Trib. 1ère inst. Oujda, 21 déc. 1938. Penant c. Olivier et C° Urbaine et Seine. G.T.M., 9 déc. 1939).

28. — Le Tribunal est régulièrement saisi d'une demande tendant à la réparation, par le tiers responsable, d'un accident causé par sa faute, même si cette demande tend à l'allocation d'une rente annuelle et viagère alors que l'assistance judiciaire a été accordée en vue d'introduire une instance en paiement d'une somme déterminée.

En matière de recours de la victime ou de ses ayants-droit, aux fins de réparation intégrale du préjudice subi, les tribunaux possèdent un pouvoir souverain dans la détermination du montant des dommages; ces derniers peuvent être fixés à un taux inférieur, égal ou parfois même supérieur au salaire de base de la victime.

(Arrêt Rabat, 26 juillet 1939. Cie Urbaine et Seine contre Fatma Bent M'Bark. G.T.M., 3 février 1940).

29. — La demande par laquelle la victime d'un accident du travail peut demander lors du règlement définitif de la rente viagère que le quart au plus du capital nécessaire à l'établissement de cette rente soit attribué en espèces, doit être engagée devant le tribunal dans le mois qui suit l'expiration du délai imparti pour l'action de révision, lequel est de trois ans à compter notamment de la décision judiciaire passée en force de chose jugée.

Ce délai de trois ans et un mois prévu par les articles 19 et 9 du dahir du 25 juin 1927 est un délai préfixe qui n'est soumis à aucune cause de suspension ou d'interruption de prescription.

Le désistement, lorsqu'il n'est pas contesté, a pour effet de mettre les choses en l'état où elles étaient antérieurement à l'action.

(Trib. 1ère inst. Casablanca, 23 juillet 1941. Stassi Paul c. Winterthur. G.T.M., 6 septembre 1941).

TITRE VI

ASSURANCE

1. — Quand un contrat d'assurance spécifie un délai pour la déclaration d'un sinistre, ce contrat doit être interprété de bonne foi et le délai doit s'entendre en ce sens qu'il commence à courir à partir du moment où la blessure reçue présente une gravité suffisante pour motiver le paiement du sinistre par la Compagnie d'Assurances.

Il en est d'autant plus ainsi lorsque le retard apporté à la déclaration par l'assuré est dû à son état physique, suite de l'accident, équivalent à un cas de force majeure.

(Cour d'Appel Rabat, 31 octobre 1928. Cie La Paternelle c. Nussbaumer. Penant, p. 10, vol. 1931).

2. — L'assureur renonce tacitement à se prévaloir de la déchéance prévue par une clause de la police et basée sur une déclaration tardive de l'accident, lorsqu'il règle la note de frais médicaux et entame avec l'assuré une discussion sur le fond du droit.

(Cour d'Appel Rabat, 23 mars 1929. Tangy c. Cie « Le Patrimoine ». Penant, p. 70, vol. 1930.)

3. — Lorsque l'objet d'une police d'assurances est la garantie des risques commerciaux, cet objet, étant commercial, donne compétence à la juridiction commerciale pour connaître de tout ce qui concerne cette police et le tribunal compétent est celui du risque assuré, surtout si les primes sont payables dans sa circonscription.

Lorsque la Compagnie assurant les risques a, en vertu de la police, un délai de deux ans pour contrôler les relevés des salaires de l'assuré sur la comptabilité et les livres de paie de celui-ci, les réclamations pour fausses déclarations de salaires ne peuvent être formulées par la Compagnie que pendant deux ans.

(Trib. 1ère inst. Casablanca, 5 mars 1930. Compagnie le « Lloyd de France » c. Sté X... Penant, juillet 1934.)

4. — Une victime d'accident du travail n'est pas obligée d'appeler en cause, devant le tribunal, la compagnie d'assurances de son patron. En ce cas, il appartient au tribunal de ne pas prononcer la substitution de l'assureur au patron.

(Arrêt Rabat, 24 juin 1930. Nicolas c. Gil. Penant, 1931 II, p. 55.)

5. — La victime d'un accident du travail, arrivé après l'expiration du terme de la police, ne peut mettre en cause la Compagnie d'Assurances de son patron. Il y a dès lors non pas déchéance, mais inexistance même de l'assurance.

(Trib. 1ère instance, Casablanca, 2 février 1931. La Nationale c. Rahal et Kraëmer. Penant, septembre 1933.)

6. — En matière de contrat d'assurances, le recours direct n'est pas possible en arguant des règles et des conséquences de la stipulation pour autrui ; en effet, ce contrat (assurance-accident) n'a pas le caractère de stipulation pour autrui, attendu que l'assuré passe le contrat uniquement dans le but d'éviter les conséquences d'un risque.

Dans la législation marocaine, la victime d'accident n'a pas de recours direct contre la Compagnie d'assurances qui garantit l'auteur responsable; et en droit commun, l'action oblique n'existe pas davantage.

(Trib. 1ère inst. Casablanca, 13 juin 1932. Abbès ben Saïd c. N'Gom Papa. Penant, nov. 1934.)

7. — L'assuré a pour devoir de notifier à l'assureur toute modification de son entreprise de nature à changer le risque assuré. Néanmoins, la Compagnie d'assurances ne peut assimiler ce manquement à un défaut de production des livres justifiant le paiement des primes.

La sanction ne peut consister, pour la Compagnie, que dans la résiliation de la police en cas de non déclaration de la modification survenue, ou, au cas de sinistre, que dans la réclamation à l'assuré, par la Compagnie, des indemnités payées aux accidentés ou des capitaux constitutifs de réserves.

(Trib. de Paix, Casablanca, 3 mars 1932. La Concorde c. Martini. Penant, juillet 1933.)

8. — Lorsqu'une compagnie d'assurances s'est engagée à garantir contre les accidents survenus dans leur travail aux ouvriers de voirie employés « aux réparations courantes » des immeubles municipaux, l'accident dont a été victime un ouvrier par suite de l'explosion prématurée d'une mine dans une tranchée creusée par le déplacement d'une conduite d'eau de la ville, est couvert par l'assurance, et c'est à bon droit que la Compagnie d'assurances est substituée à la ville pour le paiement de la rente allouée à la victime.

Si la Compagnie d'Assurances avait entendu exclure de sa garantie les accidents provoqués par cette sorte d'engin dans les travaux de voierie de la ville nécessitant l'emploi d'explosifs en raison de la nature des lieux, il lui appartenait d'insérer dans la police une réserve formelle au lieu d'écrire au Chef des Services Municipaux, avant la mise en vigueur de la Police, que la garantie englobait toutes les obligations mises à la charge de la ville par le dahir du 25 juin 1927.

(Arrêt Rabat, 17 mars 1932. « Le Patrimoine » c. Boudra ben Ali. Penant, juillet 1937).

9. — Lorsqu'un Anglais, justiciable de son consul, est assuré à une compagnie d'assurances française, celle-ci est censée avoir entendu substituer sa responsabilité à celle de l'assuré vis-à-vis des victimes des accidents couverts par la Police d'assurance.

Elle ne peut, en effet, avoir accepté la compétence de la juridiction consulaire dont l'incompétence à son égard est d'ordre public.

Ne pouvant, d'autre part, être actionnée devant la juridiction consulaire, elle échapperait aux obligations qu'elle a contractées si l'assuré néglige de la citer devant la juridiction française.

Cette Compagnie ne peut prétendre obliger le demandeur à obtenir d'abord condamnation contre l'assuré devant le tribunal consulaire, la décision d'un tribunal français ne pouvant dépendre en quoi que ce soit d'un tribunal étranger.

On se trouverait en présence d'un conflit de juridiction insoluble si le juge consulaire anglais décidait que la victime de l'accident doit agir directement contre la compagnie d'assurances couvrant les risques.

(Arrêt, Rabat 13 juillet 1933, Cie d'Assurances « La Paix » c. : 1° Ahmed ben Salah; 2°° Jacob Bouaziz; 3° Bonavia. R.A.C.A., janv. 1934.)

10. — Lorsqu'une Compagnie d'assurances a passé avec un entrepreneur un contrat d'assurances contre les accidents du travail, aux termes duquel les relevés de salaires du personnel devront lui être adressés chaque trimestre dans un délai fixé, et l'exactitude de ces salaires sera vérifiée par la Cie au moyen de l'examen de la comptabilité, le défaut ou le retard de transmission des pièces ne peut servir à la Cie de base à une demande de remboursement des sommes versées par elle que s'il concerne les relevés de salaires et non s'il concerne les pièces de comptabilité dont la vérification doit être faite sur place par les délégués de la Cie.

(Trib. 1ère inst. Rabat, 26 déc. 1934. Cie Urbaine et la Seine c. Ramillon. G.T.M., 9 mars 1941.)

11. — Est valable une police d'assurance contre les accidents du travail, bien que ne reproduisant pas les articles 3, 9, 19 et 30 du dahir du 25 juin 1927, malgré l'obligation prescrite par l'article 3 de l'arrêté viziriel du 25 janvier 1928, du moment qu'il existe une annexe, signée par l'assuré, établissant qu'il a été donné connaissance desdits articles.

(Trib. 1ère Inst. Rabat, 10 déc. 1934. Lambert c. Cie d'Assurances « La Prévoyance ». G.T.M., 19 janvier 1935.)

12. — L'assureur ne peut opposer à l'ouvrier accidenté la déchéance de l'employeur assuré ,tirée de la tardivité de l'avis du sinistre, les polices d'assurances relatives aux accidents du travail ne devant, aux termes de l'article 3 de l'arrêté viziriel du 25 janvier 1928, spécifier aucune clause de déchéance opposable aux ouvriers créanciers.

L'assureur ne peut faire grief à l'ouvrier de s'être fait soigner par un rebouteux, malgré les termes de l'article 5 du Dahir du 25 juin 1927 qui fait obligation à la victime de choisir son médecin, sous peine de déchéance, parmi les praticiens régulièrement autorisés à exercer leur art, s'il est établi qu'en fait l'employeur ne surveillait pas le chantier et n'a pas mis l'ouvrier en mesure de recevoir les soins d'un docteur en médecine.

(Trib. 1ère instance Rabat, 25 mai 1936. Bachir ben Lahcen c. Saïa Jean de Chavigné Cie Urbaine et la Seine. G.T.M., 18 juillet 1936.)

13. — L'assureur ne peut, par voie d'intervention dans le même litige, reprendre contre le tiers auteur des conclusions déjà rejetées par arrêt de la Cour, motif pris de ce que l'assureur même substitué à l'employeur en vertu de l'article 16 du dahir du 25 juin 1927, n'a pas d'action directe à l'encontre du tiers auteur de l'accident.

(Trib. 1ère inst. Casablanca, 17 février 1936. Jean Garcia c. Sté les Fils de Jules Weitz. Perrin et Cie la Protectrice. G.T.M., 25 avril 1936.)

14. — L'action principale de la victime et l'intervention du chef d'entreprise et de l'assureur substitué ont une cause commune : la réparation par le tiers du préjudice résultant de l'accident dont il est responsable.

Le chef d'entreprise justifie d'un intérêt suffisant en intervenant dans l'instance introduite par la victime contre le tiers, puisque, pour bénéficier des dispositions de la loi sur les accidents du travail et conformément aux termes de sa police d'assurance, il doit prêter son concours à son assureur.

L'assureur, dont la demande, dirigée contre le tiers responsable, aux lieu et place de la victime et en vertu d'un droit propre, a été rejetée, peut cependant intervenir à l'instance engagée par la victime contre le tiers responsable, en vertu de l'article 7 du dahir du 25 juin 1927, la qualité par elle retenue, à l'occasion de cette intervention, étant différente de celle précédemment invoquée.

(Arrêt Rabat, 31 octobre 1936. Perrin et Cie la Protectrice c. les fils de Jules Weitz.)

15. — Demeure déchu du bénéfice de son contrat d'assurance-accident, l'assuré qui n'a pas transmis en temps utile à son assureur les avis, lettres, convocations, actes judiciaires ou extrajudiciaires à lui adressés, et n'a écrit à son assureur qu'après expiration des délais d'appel pour l'aviser de son intention de relever appel d'un jugement l'ayant déclaré entièrement responsable d'un délit de blessures par imprudence commis par son préposé.

Cass. Réq., 28 avril 1936. Guthmann c. Cie l'Union. Penant, juillet 1937.)

16. — Une police d'assurance pour les accidents du travail qui prévoit « une pénalité au cas où la comptabilité de l'assuré est inexistante ou incomplète au point d'empêcher toute vérification » n'impose pas à l'assuré l'obligation de tenir une comptabilité conforme aux prescriptions des articles 10 et suivants du dahir Code de Commerce.

Il suffit que le contrôle et la vérification soient possibles pour éviter à l'assuré la pénalité prévue.

(Arrêt Rabat, 31 mars 1936. Merlin c. Compagnie « La Bourgogne ». Penant, novembre 1937.)

17. — Les jugements non contradictoires rendus en matière d'accidents du travail peuvent être attaqués par voie d'opposition dans le délai de quinze jours de la notification et ce, tant de la part du chef d'entreprise responsable que de celle de la Compagnie d'assurances substituée à l'employeur pour le service de la rente.

Cette compagnie est en effet au procès une partie distincte de l'employeur et si ce dernier a laissé s'écouler le délai d'opposition, l'opposition de la Compagnie d'assurance est recevable si le jugement ne lui a pas été notifié.

(Trib. 1ère inst. Rabat, 29 nov. 1935. L'Union et le Phénix Espagnol et David Baruck c. Abdennebi Ben Brahim. G.T.M., 1er février 1936.)

18. — Le délai prévu pour la résiliation d'une police d'assurance a pour point de départ la notification de la décision prise par l'assureur et non la date de l'envoi de la lettre par laquelle l'assureur fait part à l'assuré de sa décision de résilier la police.

(Arrêt Rabat, 5 nov. 1936. Cie d'Assurances Franco-Asiatique c. Omar ben Bouchaib ben Kaddour. G.T.M., 9 janvier 1937.)

19. — L'omission, par un assuré, en matière d'accident du travail, dans la déclaration des salaires versés, fait courir contre l'assuré les pénalités prévues à la police, sans que la Compagnie d'assurances ait à rapporter la preuve que l'omission a été volontaire.

(Arrêt Rabat, 16 avril 1937. Epoux Dostes c. Cie Le Secours. G.T.M., 12 juin 1937.)

20. — L'assureur, qui a indemnisé la victime de l'accident, est en droit, au même titre que l'employeur, d'engager contre le tiers auteur de cet accident, l'action prévue par l'article 7 du dahir du 25 juin 1927.

(Arrêt Rabat, 27 février 1937. Cie Frigorifique c. Cie « La Paternelle ». G.T.M., 3 avril 1937.)

21. — Les omissions matérielles de la part du chef d'entreprise assuré, dans ses déclarations de salaires, vis-à-vis de la Cie d'assurances contre les accidents du travail, entraînent les sanctions prévues par la Police.

Il n'y a pas lieu à condamnation solidaire contre les époux séparés de biens lorsque l'entreprise qui engage la responsabilité de la femme est la chose personnelle et exclusive de cette dernière.

(Arrêt Rabat, 16 avril 1937. Epoux Dostes c. Cie « Le Secours ». R.A.C.A., octobre 1938.)

22. — L'omission ou la déclaration inexacte de l'assuré n'entraîne la nullité de l'assurance que lorsque la mauvaise foi de l'assuré est établie.

L'assuré dont la police contient une clause l'obligeant à avertir son assureur qu'il contracte une nouvelle assurance à une autre compagnie, n'est pas de

mauvaise foi lorsque, dans sa déclaration d'accident et répondant à un questionnaire délivré par son assureur, il révèle seulement à ce moment qu'il a contracté une nouvelle assurance auprès d'un autre assureur, alors que le premier assureur n'a pas fait figurer cette clause sur la police en caractères suffisamment apparents pour qu'elle soit facilement remarquée par l'assuré.

Une mutilation du pouce et de l'index qui met la victime d'un accident dans l'impossibilité de saisir tout objet équivaut à la perte totale de ces deux doigts.

L'assuré n'a pas droit à des dommages-intérêts si la Cie d'assurances a pu croire à la validité de la clause qu'elle a invoquée contre lui, en tous cas, ces dommages-intérêts ne sauraient être augmentés en raison de la dévaluation du franc, cette dévaluation étant d'ordre public.

(Arrêt Rabat, 15 Juil. 1938. Cie « Le Conservateur » c. Batifoulier. R.A.C.A. Octobre 1938).

23. — A chaque échéance de prime, l'assureur doit réitérer à l'assuré défaillant la mise en demeure prescrite par l'article 16 du dahir du 28 novembre 1934.

A cette condition, l'assureur peut utilement opposer à l'assuré la suspension de garantie prévue par le texte précité.

En effet, l'intention du législateur est la suivante : chaque échéance de prime emporte avec elle l'échéance qui l'a précédée et la mise en demeure intervenue ; l'assuré récupère ainsi à chaque échéance le droit d'être avisé à nouveau de la suspension de son contrat.

Ainsi se trouvent évités, en suite d'une unique et originaire mise en demeure, le déclanchement automatique à chaque échéance de la suspension de garantie et la possibilité pour l'assureur de s'accommoder, en toute passivité et quiétude, de la persistance de l'assuré en sa défaillance fautive.

La suspension de garantie est une sanction légale de caractère punitif, à durée transitoire. Car, si le contrat d'assurance est de droit étroit, il est aussi un contrat de bonne foi. (Arrêt Rabat, 24 août 1939. Cie la « Préservatrice » c. L. Pitzini et Brahim ben Amar. R.A.C.A. Oct. 1939).

24. — Lorsque le patron et son employé, dans une profession non régie par le dahir du 25 juin 1927, sur les accidents du travail, n'ont pas satisfait aux formalités prévues par les articles 1 et 2 de ce dahir pour rendre leur police d'assurance applicable aux dits accidents, la Compagnie d'assurances n'est pas tenue des risques exceptionnels en cette matière. (Trib. 1re Ins. Casablanca, 26 février 1940. Compagnie « La Protectrice » c. Laskar et Forteza. G.T.M. 19 avril 1941).

25. — Les dahirs et arrêtés viziriels du 6 février 1933, édictant des dispositions nouvelles applicables aux contrats d'assurance, aux termes desquelles les contrats antérieurs qui n'auraient pas été modifiés conformément à la nouvelle réglementatiaon seraient résiliés de plein droit le 1er juillet 1933, ne concernent que les assurances relatives à des transports de voyageurs.

Pour les transports mixtes de voyageurs et de marchandises, il y a lieu d'appliquer non les textes susvisés mais les dahirs et arrêté viziriel du 18 avril 1933 qui ont fixé la durée du délai accordé aux fins de résiliation à l'expiration du troisième mois qui a suivi la publication du dahir au Bulletin Officiel (2 juin 1933).

Cette réglementation s'applique aux contrats d'assurance relatifs à des transports mixtes conclus jusques et y compris le cinquième jour qui a suivi la publication au Bulletin Officiel du dahir du 19 avril 1933, c'est-à-dire jusqu'au 7 juin 1933. (Cass. Civ. 10 avril 1940. Epoux Boutonnet c. Cie d'assurances « Le Soleil ». R.A.C.A. Janv. 1941).

26. — L'assureur peut renoncer au bénéfice de la prescription acquise. Il en est ainsi quand il s'est engagé à payer une rente à l'accidenté, postérieurement à la prescription acquise, qu'il ne peut donc plus invoquer lors de la rédaction du procès-verbal de conciliation. (Arrêt Rabat 5 Juillet 1941. Mohamed ben Hadj c. Socony Vacuum. G.T.M. 29 janvier 1941).

ANNEXE III

JURISPRUDENCE RELATIVE A L'EXTINCTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

SOMMAIRE

Titre 1 : Jurisprudence relative au contrat à durée déterminée.

Titre 2 : Jurisprudence relative au délai de préavis.

Titre 3 : Jurisprudence relative à la rupture du contrat.

Titre 4 : Jurisprudence relative à la rupture abusive.

*
**

TITRE 1

JURISPRUDENCE RELATIVE AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE (1)

1. — Est valable dans un contrat de louage de services à durée déterminée la clause qui réserve à l'une des parties en cause le droit de résilier la convention avant le terme fixé (Trib. paix Casablanca, 29 janvier 1925, C.T.M. 1925, P. 309).

2. — La gérance d'une propriété agricole est un contrat de louage de services à durée déterminée par sa nature (année agricole). Il ne peut se renouveler par tacite reconduction que pour une autre année, à la fin de laquelle aucun préavis n'est nécessaire s'agissant toujours de l'expiration d'un contrat à durée déterminée. A l'expiration de cette année de renouvellement, si l'employé était resté en fonctions, d'accord avec son locateur, il ne se trouverait engagé désormais que pour une durée indéterminée et serait alors soumis aux conditions de congé de l'art. 754 du C.O.C. (Trib. paix Casablanca, 18 mars 1932, C.T.M. 1932. P. 148).

3. — Un contrat de louage de services à terme est renouvelé par tacite reconduction, si, à l'expiration du terme, l'employé est maintenu dans son emploi. ce renouvellement vaut pour une période égale à celle qui était fixée dans le contrat. Mais à l'expiration de cette nouvelle période, il n'y a plus de tacite reconduction et le contrat devient à terme indéterminé. Les délais de congédiement retombent par conséquent sous l'empire du droit commun. (Trib. 1re Ins. Casablanca, 7 mars 1932. C.T.M., p. 235).

4. — La tacite reconduction pour une année, faisant suite à un contrat de louage de services, ne peut être suivie d'une seconde tacite reconduction d'une égale durée.

L'employé resté en fonctions à l'expiration de l'année, n'est plus engagé que pour une durée désormais indéterminée; il est dès lors soumis aux conditions de congé prévues à l'article 754 du dahir des obligations et contrats.

En conséquence, l'employeur qui congédie brusquement le Directeur d'une minoterie, à l'encontre duquel il ne formule et n'établit aucun grief, commet une faute dont il doit réparation.

Pour évaluer le préjudice causé au Directeur ainsi congédié, il importe de tenir compte de tous les avantages perdus par lui, de la difficulté, vu sa spécialité, de retrouver une situation analogue, et enfin du tort moral à lui infligé.

On peut apprécier les dommages intérêts dûs de ces divers chefs à six mois d'appointements et à la valeur, pour le même temps, des avantages de

(1) Toutes les références au Penant renvoient à la deuxième partie de ce recueil (la première partie est consacrée à la législation, la deuxième à la jurisprudence et la troisième à des études de doctrine et d'économie politique).

logement et de part de bénéfices qui complétaient le salaire du Directeur remercié sans préavis suffisant. (Minoterie Marocaine c. Vve Orsi. Arrêt C. App. Rabat 5 avril 1930. R.A.C.A. - Octobre 1930).

5° Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu unilatéralement. Comme une faute l'employeur qui, sans motifs suffisants, rompt le contrat avant l'expiration du terme. Cette faute est génératrice de dommages-intérêts dont le quantum peut être augmenté en période de crise, pour tenir compte des difficultés que peut éprouver le salarié pour trouver du travail.

Lorsque l'employé est recruté hors du Maroc et que le contrat met à la charge de l'employeur le rapatriement de l'employé, le patron est tenu, en cas de rupture injustifiée du contrat, de payer les frais de rapatriement de son employé. (Delle Camors c. Pirlot. Trib. de Paix de Safi. 13 avril 1933. Penant Sept. 1935).

6. — Le fait par l'employeur de conserver un employé pendant quelques jours après la date d'expiration du préavis qui a été donné à celui-ci ne saurait laisser présumer de la part de l'employeur une réconciliation tacite au congé, à moins qu'elle ne résulte de faits précis et non équivoques dénotant une intention non douteuse d'abandon du préavis. (Trib. 1re Ins. Casablanca. 4 décembre 1933 G.T.M. 1934, p. 10).

7. — L'art. 23, paragraphe 4 du Code du Travail, interdit aux parties de renoncer à l'avance au droit éventuel à des dommages et intérêts; par suite, la clause pénale, qui en constitue une liquidation conventionnelle et forfaitaire, est en principe prohibée.

Toutefois, la jurisprudence admet qu'il appartient à la juridiction saisie de déterminer si la clause pénale ne constitue pas en fait une renonciation tacite à des dommages et intérêts et, dans l'affirmative, doit être déclarée nulle, le montant des dommages et intérêts auxquels l'employé congédié peut prétendre étant alors fixé sans tenir compte de cette clause pénale.

Le quantum des dommages-intérêts dans les contrats de travail à durée déterminée est laissé à l'appréciation souveraine des juges qui peuvent faire état pour le fixer de tous éléments, notamment de la durée du contrat, des difficultés que peut rencontrer l'employé pour trouver un emploi similaire, des conditions dans lesquelles le contrat a été rompu, etc... Toutefois, dans le calcul de l'indemnité qui peut être allouée, seul peut entrer en ligne de compte le salaire fixe; les éléments accessoires ayant un caractère incertain et aléatoire (pourcentage sur le chiffre d'affaires, participation aux bénéfices) ne devant pas être compris dans ce calcul. (Missoum c. Sre Gras et Cie. Prud. Casablanca, 20 mars 1935. G.T.M. 20 Avril 1935).

8. — Lorsque le mandataire agit en son nom propre, il acquiert les droits résultant du contrat et demeure directement obligé envers ceux avec lesquels il a contracté comme si l'affaire lui appartenait alors même que les tiers avaient connu sa qualité de prête-nom ou de commissionnaire.

Si aucun terme n'a été établi, le louage est censé fait à l'année, au semestre, au mois, à la semaine, au jour selon que le prix a été fixé à tant par an, par semestre, par mois, etc... et le contrat cesse à l'expiration de chacun de ces termes sans qu'il soit nécessaire de donner congé à moins d'usage contraire.

La continuation de jouissance n'emporte pas tacite reconduction lorsqu'il y a un congé donné ou autre acte équivalent indiquant la volonté de l'une des parties de ne pas renouveler le contrat. (S. Mohamed Elmandjara c. Sté Marocaine d'Entreprises Commerciales. Trib. Première Instance Casablanca. 2 février 1939, G.T.M. 22 avril 1939).

9. — Devient contrat à durée indéterminée, le louage de services conclu pour une durée préfixe, lorsque le nombre des renouvellements ultérieurs n'est pas limité, encore que chacun d'eux doive proroger la convention pour une durée précisée. Cette transformation s'opère à l'expiration du premier terme fixé. (Ventre c. Sté Domaniale algérienne. Cass. Req. 6 juin 1937. Revue Algérienne, Tunisienne et Marocaine de Législation et de Jurisprudence. Mars 1938).

Voir dans le même sens : Cass. Soc. 25 Janv. 1940. Aff. Egasso c. Sté Brasserie et Malterie « Le Phénix ». Quest. Prud. 1940, p. 209.

10. — A noter que les dommages-intérêts pour abus du droit de résiliation ne s'appliquent qu'aux contrats à durée indéterminée et ne sont pas alloués en cas de non renouvellement d'un contrat à durée déterminée. (Cass. Soc 12 juillet 1939. Aff. Pechenart c. Cochaux. Quest. Prud. 1939, p. 1035).

TITRE 2

JURISPRUDENCE RELATIVE AU DELAI DE PREAVIS

PRINCIPES GENERAUX

1. — En cas de congédiement d'un employé, le délai de préavis est déterminé, à défaut de clause expresse, par les usages locaux. Il appartient au juge de constater ces usages et de déterminer, d'après les éléments de la cause, la catégorie dans laquelle le salarié doit être rangé. (Cass. civ. 27 février 1933; Penant 1934 II p. 103. Note E. Bouy).

2. — En cas de congédiement d'un employé au mois, le délai de préavis ne doit produire effet qu'à partir de la fin du mois courant. (Trib. Paix Casablanca, 31 octobre 1919).

3. — Il appartient à la partie qui réclame des dommages-intérêts pour inobservation du délai de préavis de prouver que ce délai était imposé par la convention ou par l'usage. (Trib. Paix Casablanca, 20 mars 1922, G.T.M. 1922, N° 42).

4. — Pour la détermination du délai de préavis, il convient à défaut d'usage particulier dans le même genre d'industrie, de prendre en considération la situation respective des parties, la nature et l'importance de l'emploi et les difficultés qu'à raison de cette situation l'employé peut trouver à se replacer. (Trib. Paix Casablanca, 16 octobre 1924. G.T.M. 1925, p. 67).

5. — Le délai-congé ne peut se trouver augmenté ou diminué par le fait que le salarié a accepté un mode de rémunération différent de celui appliqué au début de son engagement, alors que ce salarié reste engagé pour un temps indéterminé. Le délai d'usage reste dans ce cas le même, quel que soit le mode de calcul du salaire (Trib. Paix Casablanca, 24 février 1927. G.T.M. 1927, p. 109).

6. — Celui qui se prévaut d'un usage droit rapporter la preuve de son existence, lorsque les conditions du contrat n'ont pas été arrêtées à l'avance entre les parties. (Trib. paix Casablanca, 24 février 1927. G.T.M. 1927, p. 109).

7. — Les modalités de paiement du salaire sont sans influence sur la nature de l'engagement liant le salarié au patron; notamment, le fait par ce dernier de payer le montant du salaire à la fin de chaque mois ne justifie pas nécessairement que le salarié soit engagé au mois (Trib. paix Casablanca, 9 juin 1927. G.T.M. 1927, p. 222).

8. — Quand la décision du Conseil de réseau d'une compagnie de chemin de fer prévoit que l'indemnité de congédiement sera calculée par année d'emploi continu, sans spécifier en quelle qualité, il y a lieu, pour établir le montant de cette indemnité, de ne tenir compte que de la qualité de l'employé au jour de son licenciement, tous ses services lui étant alors décomptés.

L'interprétation contraire aurait pour résultat de priver l'employé du bénéfice de tous ses services passés à la Compagnie en qualité de journalier et l'augmentation de grade dont il a pu bénéficier à une certaine époque pourrait lui préjudicier. (Ballet c. Cie des Chemins de fer du Maroc Prud. Casablanca 22 janv. 1936. G.T.M. 2 mai 1936).

9. — Le juge ne peut, sous prétexte d'équité, allouer à un salarié le bénéfice d'un délai-congé supérieur à celui qui est fixé par les usages de la profession; particulièrement ce délai ne peut être augmenté à raison de l'âge ou de la durée des services de l'ouvrier.

Le juge saisi uniquement d'une demande de délai-congé ne saurait autoriser le salarié à faire la preuve qu'il y a eu de la part de l'employeur rupture abusive du contrat de travail. (Sté Marocaine des Céréales c. Moïse Amar. Trib. Première Instance de Rabat, 7 septembre 1938. G.T.M. 1er octobre 1938).

10. — Le patron qui veut réduire ses frais, eu égard à la situation actuelle, en congédiant du personnel, doit observer envers ce dernier les délais de congédiement d'usage (Estève Bertuzzi c. Sté Chimicolor. Trib. Première Instance, Casablanca, 19 août 1940 G.T.M. 21 septembre 1940).

DELAI DE PREAVIS ET INDEMNITES

Employés supérieurs

1. — Les usages locaux attribuent une indemnité égale à une année d'appointements au directeur technique d'une société qui y occupait une situation prépondérante. (Cour d'appel Rabat, 15 octobre 1935. G.T.M. 1935, p. 341).

2. — D'après l'usage établi à Casablanca, les voyageurs de commerce ne peuvent donner congé à leur employeur qu'avec un préavis de trois mois. (C. d'appel Rabat, 30 mars 1927, p. 140).

3. — Un sculpteur, ouvrier d'art spécialisé, doit être rangé dans la catégorie des employés supérieurs et, à ce titre, a droit à un préavis de trois mois. (Trib. 1re Instance, Casablanca, 7 mars 1932. G.T.M. 1932, p. 235).

4. — Un chef de service congédié brusquement et sans justes motifs a droit à une indemnité de licenciement de trois mois. (Trib. 1re Instance Casablanca, 18 nov. 1935. G.T.M. 1935, p. 379).

5. — L'usage constant de la place de Casablanca prévoit un préavis de trois mois quand il s'agit d'un chef d'atelier dont les fonctions comportent, en raison des connaissances spéciales et techniques du titulaire, des responsabilités et des initiatives personnelles. Par suite, le chef d'atelier qui quitte son emploi sous un préavis d'un mois seulement, et qui, au surplus, a repris immédiatement du service dans une maison concurrente, en violation d'une clause de son contrat d'engagement, doit à son employeur des dommages-intérêts. (Conseil Prud. Casablanca, 13 mars 1936. G.T.M. 1936, p. 141).

6. — Un employé supérieur remplissant les fonctions d'un chef de service a droit à une indemnité égale à trois mois de salaire en cas de renvoi brusque et injustifié. (Wormser c. Sté Peugeot. Trib. 1re Instance Casablanca. 18 nov. 1935. Penant Mai 1938).

Employés ordinaires

1. — Le secrétaire de l'administrateur délégué d'une société qui a pu être appelé à remplacer ce dernier dans certaines fonctions, mais en n'agissant que suivant des instructions précises, ne peut être considéré que comme un employé ordinaire et n'a droit qu'à une indemnité de préavis d'un mois. (Trib. 1re Instance Casablanca, 16 avrill 1934. G.T.M. 1934, p. 180).

2. — Bien que le fait par un employé de toucher des appointements mensuels soit insuffisant pour le faire considérer comme un employé au mois, il est d'un usage général que, dans les rapports entre les patrons et leurs employés au mois, les uns et les autres se préviennent un mois à l'avance quand ils veulent se quitter. Cet usage paraît en vigueur à Casablanca. (Trib. paix Casablanca, 31 octobre 1918. Penant 1919, II p. 29).

3. — L'indemnité due par l'employeur qui a congédié son préposé sans observer le délai qu'impose l'usage ou la convention doit comprendre, outre le montant des salaires, la valeur des prestations accessoires qui constituent pour l'employé un complément de salaire. Ne sauraient entrer en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité à allouer, les allocations pour frais de route ou de déplacement; ces dernières sont versées au salarié pour lui permettre de faire face aux dépenses inhérentes à son emploi et en conséquence ne lui sont plus dues du jour où il a cessé de remplir cet emploi. (Trib. paix Casablanca, 9 juillet 1925. G.T.M. 1926, page 372).

4. — L'employé d'une certaine importance ne jouissant pas cependant dans ses fonctions d'une véritable autonomie et touchant des appointements moyens, ne peut être considéré comme un employé supérieur, mais comme un employé intermédiaire ayant droit à un préavis de deux mois. (Conseil Prud'hommes Casablanca, 10 février 1932. G.T.M. 1932, p. 175).

5. — On ne peut considérer comme remplissant les fonctions de directeur ou d'employé supérieur un employé agissant sous les ordres d'un administrateur-délégué, d'un directeur et d'un fondé de pouvoirs. Le fait d'avoir reçu procuration pour effectuer des opérations en banque, à la douane et à la poste, ne constitue pas une justification suffisante de la prétention de cet employé (Trib. 1re Inst. Casablanca, 1er juillet 1935. Penant 1936, II p. 74. Note de E. Bouy).

6. — Ne saurait être assimilé à un employé supérieur ayant droit à une indemnité de trois mois le représentant d'une maison de commerce chargé de visiter la clientèle et de prendre des commandes.

Le fait pour celui-ci de prendre sur ses cartes de visite la qualité d'agent général ne saurait constituer une justification opposable à l'employeur.

L'indemnité de préavis ne doit comprendre que le traitement fixe alloué à l'employé. (Varcin Th. c. Léo M. Trib. 1re Instance, Casablanca, 14 février 1938. G.T.M. 30 avril 1938).

Ouvriers

1. — A défaut d'un usage spécial, le délai de huitaine conforme à l'usage général relatif aux ouvriers des divers corps de métiers, doit être considéré comme s'imposant aux parties (Trib. paix Casablanca, 24 février 1927. G.T.M. 1927, p. 109).

2. — Il n'existe pas à Casablanca un usage local fixant les délais de préavis à respecter pour le congédiement des ouvriers recrutés à l'heure. Les dispositions de l'art. 754 D.O.C. ne s'appliquent donc pas. Malgré cela, un délai de préavis de huitaine au minimum doit être respecté lorsque l'ouvrier, bien qu'engagé à l'heure, travaille depuis plusieurs mois chez son employeur, donne toute satisfaction, et que le brusque congédiement le met dans l'impossibilité de trouver immédiatement du travail (Trib. paix Casablanca, 5 septembre 1930. G.T.M. 1930. G.T.M. 1930 p. 309).

Garçons d'hôtels et de restaurants

1. — Il est d'usage constant et reconnu que les gens au service des restaurants, cafés et hôtels peuvent être congédiés sans préavis ni indemnité. (Trib. paix Casablanca, 16 juillet 1925. Trib. paix Casablanca 13 avril 1928. G.T.M. 1928 p. 156).

2. — Lorsque l'engagement de services présente un caractère journalier, l'employeur peut mettre fin immédiatement et sans préavis au dit engagement.

La nature de la rétribution comprenant, d'une part la nourriture, et, d'autre part, les pourboires dus à la générosité des clients, permet de conclure au caractère journalier de l'engagement. (Trib. paix Casablanca, 2 juin 1927).

3. — L'usage suivi en matière de délai-congé, dans la corporation des limonadiers, hôteliers et restaurateurs, en ce qui concerne les garçons et filles de salle, est le même au Maroc que dans la région parisienne, conformément au vœu émis par le bureau de cette association corporative le 16 janvier 1933 à Casablanca. En conséquence, ces employés sont censés être engagés à la journée et n'ont droit à aucune indemnité pour le brusque congédiement. (Conseil Prud. Casablanca, 25 janvier 1933. G.T.M. 1933, p. 42).

Journalistes

Le délai-congé pour la rupture d'un contrat de travail consenti à un rédacteur de journal, au Maroc, est d'un mois, conformément à l'usage généralement suivi pour les employés. En l'absence d'un usage local spécial aux rédacteurs de journaux, il n'est pas possible d'appliquer un usage suivi dans la métropole. (Conseil Prud'hommes de Casablanca, 2 octobre 1933. Penant 1935 II page 85. Note de M. Bouy).

TITRE 3

JURISPRUDENCE RELATIVE A LA RUPTURE DU CONTRAT

1. — Constitue une faute grave de nature à motiver le brusque congédiement le fait par l'employé de se faire remettre des bonifications ou remises par les fournisseurs avec lesquels il traitait pour le compte de son employeur (Cour d'Appel Rabat, 10 octobre 1922. G.T.M. 1922, N° 56).

2. — Un reçu délivré par l'employé pour la somme due au jour de son départ n'implique pas abandon des droits résultant pour lui d'un congé irrégulièrement donné (Trib. Paix Casablanca, 9 décembre 1926, G.T.M. 1927, p. 37).

3. — L'employé qui refuse sans motifs sérieux d'exécuter un service rentrant dans ses attributions commet une faute grave permettant à l'employeur de rompre immédiatement le contrat de travail (Trib. Paix Casablanca, 11 février 1926. G.T.M. 1926 p. 501).

4. — Le propriétaire d'un hôtel de voyageurs est en droit, lorsqu'un de ses employés, en se querellant avec un camarade, cause dans son établissement un scandale de nature à porter préjudice grave à la bonne renommée de l'hôtel, de congédier sans préavis, celui ou ceux qui sont la cause du scandale, et il ne doit, dès lors, aucune espèce de dommages-intérêts. Il est tenu néanmoins de régler, au jour du renvoi, les salaires ou pourcentage dus en vertu du contrat de travail (Trib. paix Casablanca, 24 mars 1926. G.T.M. 1926 p. 469).

5. — Le préposé qui provoque par son imprudence la rupture d'une pièce essentielle d'un camion et le met ainsi hors d'usage commet une faute grave suffisante pour justifier son brusque renvoi sans préavis ni indemnité. (Trib. Paix Casablanca, 22 avril 1926. G.T.M. 1926, p. 638).

6. — Ne constitue pas un motif grave justifiant une rupture de contrat de travail à durée déterminée le fait que des musiciens engagés par un chef d'orchestre répondent incomplètement aux vœux du public alors surtout que des essais préalables n'ont pas révélé d'insuffisance chez ces musiciens et qu'il n'a pas été nécessaire de recourir à de nouveaux engagements pour les remplacer. (Trib. Paix Casablanca, 23 décembre 1926. G.T.M. 1927 p. 13).

7. — Le fait par un ouvrier boulanger d'abandonner le travail avant l'arrivée de son remplaçant au risque de causer la perte de toute une fournée doit être considéré comme un motif grave permettant au patron de mettre fin sur le champ au contrat de louage de services (Trib. Paix Casablanca. 2 juin 1927. G.T.M. 1927, p. 213).

8. — L'absence momentanée et justifiée, à l'occasion de l'accouchement d'une épouse par exemple, n'autorise pas un brusque congédiement (Trib. Paix Casablanca, 23 juin 1927. G.T.M. 1927, n° 283 p. 253).

9. — Un contrat de travail à durée indéterminée, sans salaire de base, avec pour toute rémunération une participation aux bénéfices, ne peut être rompu sans préavis. L'indemnité due, à raison de cette brusque rupture de contrat, peut être arbitrée par les juges d'après les éléments qui leur sont soumis. (C. d'Appel de Rabat, 25 octobre 1927).

10. — Commet une faute inexcusable l'ouvrier qui a eu le pied gauche écrasé en voulant monter, contrairement aux ordres donnés, sur une camionnette de l'entreprise et en mettant le pied sur la roue arrière, ce qui avait été formellement interdit. (Arrêt Rabat, 12 juillet 1934. Hassan ben Azzouz ben Addi c. Lescoffy et Malagnini. R.A.C.A. janv. 1936, p. 369).

JURISPRUDENCE FRANÇAISE

Citons quelques arrêts récents de la jurisprudence française. Les numéros des pages renvoient à l'année 1940 de la revue « Questions Prud'homales » déjà citée, sauf indication de l'année 1941.

Préavis. — L'observation du préavis s'impose à la partie à laquelle la rupture du contrat a été signifiée. L'employé congédié qui cesse son travail avant l'expiration du délai-congé s'expose à payer l'indemnité de préavis pour le temps qui reste à courir. Cass. Ch. Soc. 22 février 1940. Aff. Szymborowicz c. Sté Fréard, p. 303).

Le préavis est dû à un employé licencié « engagé pour la saison », alors que l'échéance du terme n'avait pas été déterminée à l'engagement. (Cass. Ch. Soc. 25 avril 1940. Aff. Sté des Faux et Thermes d'Enghien c. Albert, p. 569).

Cumul du préavis et du congé payé : La période de préavis d'un salarié congédié et les deux heures payées pour retrouver un emploi ne peuvent s'imputer sur la durée du congé payé. Les deux avantages, préavis et congés payés, sont dus cumulativement (Cass. Ch. Soc. 5 septembre 1940. Aff. Sté Soudry et Cie c. Coulangeon, p. 570).

Usages en matière de préavis :

a) Le préavis fixé par la convention collective l'emporte sur le préavis fixé par les usages. (Cass. Ch. Soc. 1er février 1940. Aff. Les Tricotages de l'Oise c. Saulnier, p. 212).

b) Le tribunal peut constater souverainement qu'un employé congédié doit en raison de la nature de ses fonctions, être rangé dans la catégorie des employés supérieurs ayant droit à un préavis d'une année d'après les usages de la région (Cass. Ch. Soc. 8 mars 1940. Aff. Sté Anonyme d'Approvisionnements Guyenne et Gascogne c. Sorraits, p. 380).

c) Le juge du fond a un pouvoir souverain d'appréciation pour constater les usages; mais il doit indiquer l'usage auquel il se réfère pour accorder le délai de préavis fixé. (Cass. Ch. Soc. 22 février 1940. Aff. Chéron c. Lefèvre et autres, p. 388).

Dans le même sens : Cass. Sh. Soc. 25 avril 1940. Aff. Sté des Eaux et Thermes d'Enghien c. Albert, p. 569).

(Cass. Ch. Soc. 1er février 1940. Aff. Cie Alais, Froges et Camargue c. Beaudier, p. 581).

(Cass. Ch. Soc. 22 août 1940. Aff. Dame Bélivier c. Bernard, p. 858).

d) Pour déterminer l'importance du délai de préavis, il faut considérer la profession du salarié, abstraction faite du genre de commerce ou d'industrie auquel se livre son employeur (Cass. Soc., 4 août 1941. Aff. B.T.C. c. Mutuel, octobre 1941, p. 694).

Faute du salarié.

A) N'est pas une faute grave justifiant le renvoi sans préavis :

a) Une faute du salarié rendue excusable par celle commise par l'employeur née d'un défaut de surveillance et d'autorité de la direction. (Cass. Ch. Soc. 1er février 1940. Aff. Cotelle et Foucher c. Tournus, p. 385).

b) Le fait pour un représentant payé à la commission de travailler pour une autre maison quand le contrat ne contient aucune clause d'interdiction. (Cass. Ch. Soc. 8 mars 1940. Aff. Landauer c. Brauntein, p. 299).

B). Constitue une faute grave justifiant le renvoi sans préavis :

a) Le fait de contrevenir aux interdictions prévues par le règlement d'atelier. (Trib. Civ. Seine, 5e Ch. 2 février 1940. Aff. Sté S.I.M.C.A. c. Luigi, p. 386).

b) Une injure grave envers un administrateur de la Société (Cass. Soc. 5 avril 1940. Aff. Etablissements Saxby c. Bruant, p. 478).

Démission du salarié.

L'indemnité de congé n'est pas due en cas de démission du salarié (Cass. Soc. 10 avril 1941. Aff. Sté des Raffineries de Chantenay c. Longuangui, avril 1941, p. 243); (Cass. Soc. 21 juillet 1941. Ets. Maury c. Dame Quemerais, octobre 1941, p. 692).

Preuve de la faute.

L'employeur doit faire la preuve de la faute lourde commise par le salarié invoquée pour éviter le paiement des indemnités de préavis, de licenciement et de congé payé à un employé licencié. (Trib. Civ. Seine, 7e Ch. 27 novembre 1940. Aff. Grémont c. Rénovita, p. 861).

TITRE 4

JURISPRUDENCE RELATIVE A LA RUPTURE ABUSIVE

A. — Jurisprudence marocaine

1. — Lorsque l'exercice du droit de préavis revêt un caractère abusif, le congédiement, même avec observation des délais de préavis, peut constituer une faute. Constitue notamment une faute le fait de la part du patron de congédier l'employé comme sanction de son chômage à l'occasion d'une fête que sa religion lui faisait un devoir impérieux d'observer (Trib. Paix Casablanca, 31 octobre 1918. Penant 1919, II p. 29).

2. — La Cour fait une équitable appréciation du préjudice causé en allouant au directeur de société brusquement congédié, six mois d'appointements et une indemnité représentative de son droit au logement pendant la même durée et ses frais de retour puisqu'il a été recruté en France (C. App. Rabat, 28 juin 1922. G.T.M. 1922, N° 45).

3. — Dans le cas de rupture d'un contrat de louage de services à durée indéterminée, le Tribunal doit tenir compte pour l'évaluation des dommages-intérêts à allouer : d'une part de l'ancienneté des services qui peut permettre à l'employé d'obtenir une indemnité supérieure à celle à laquelle il aurait droit d'après les usages, d'autre part de la situation occupée par l'employé (Trib. Paix Casablanca-Nord, 9 juin 1922. G.T.M. 1922, p. 518).

4. — L'usage au Maroc veut que l'employeur ne puisse congédier l'employé pour une faute autre qu'une faute grave, et fixe, lorsqu'il s'agit d'un employé d'ordre supérieur, à six mois de traitement, l'indemnité due par l'employeur pour congédiement injustifié (Trib. 1re Inst. Casablanca, 13 Janv. 1926. G.T.M. 1926 p. 397).

5. — Pour justifier le brusque renvoi et faire échec à la demande en dommages-intérêts de l'employé, le patron doit rapporter la preuve de la gravité des griefs précis sur lesquels il a basé sa décision.

Cette preuve n'est pas rapportée lorsque l'employeur invoque des faits de malfaçon ou de négligence remontant à près d'une année et ayant déjà fait

l'objet d'observations réitérées sans provoquer de sa part des mesures de rigueur (Trib. Paix Casablanca, 10 juin 1926. G.T.M. n° 236 p. 565).

6. — En causant du scandale, l'employé commet un manquement professionnel grave qui justifie la rupture du contrat de louage de services et n'ouvre pas droit à une indemnité pour brusque congédiement (Trib. Paix Casablanca, 30 juin 1927. G.T.M. 1927. N° 291 p. 316).

7. — Le fait par un ouvrier de conseiller à ses camarades d'atelier de ne pas faire des heures supplémentaires ne constitue pas un juste motif de brusque congédiement (Trib. Paix Casablanca, 11 janvier 1929, G.T.M. 1929 N° 863, page 173).

8. — Le Code chérifien des obligations et contrats, dans ses dispositions concernant les contrats de louage de services, prévoit, comme le Code civil français, en matière de rupture d'engagement, des conditions de forme et des conditions de fond. Il convient donc de distinguer le délai-congé et l'indû. (Trib. de paix de Casablanca, 30 mai 1929. Penant 1930 II p. 17).

9. — Un directeur fondé de pouvoir général d'une société commerciale a droit à une indemnité de brusque congédiement égale à six mois de traitement suivant les usages de la place de Casablanca (C. d'Appel de Rabat, 8 décembre 1931. Penant 1934, II, p. 13. Note de E. Bouy).

10. — L'employeur qui congédie brusquement le directeur d'une minoterie, à l'encontre duquel il ne formule aucun grief, commet une faute dont il doit réparation. Pour évaluer le préjudice, il importe de tenir compte de tous les avantages perdus par lui, de la difficulté, vu sa spécialité, de retrouver une situation analogue et enfin du tort moral à lui infligé. On peut apprécier les dommages-intérêts dus à ces divers chefs à six mois d'appointements et à la valeur pour le même temps des avantages de logement et de part de bénéfices qui complètent le salaire du directeur remercié sans préavis suffisant. (Cour d'App. Rabat, 5 avril 1930. R.A.C.A. 1930, p. 595).

11. — Le fait par l'employeur, après avoir été mis au courant de prélèvements importants opérés dans la caisse par un employé, de prendre des arrangements avec ce dernier au sujet du règlement et de le conserver à son service, rend impossible le brusque renvoi de l'employé, sans que celui-ci ne puisse donner lieu à une indemnité. (Trib. 1re Inst. Casablanca, 4 avril 1932. G.T.M. 1932 n° 495 p. 171).

12. — Le fait par l'employeur de reculer de plusieurs jours la date de l'engagement fixé à un préposé constitue de sa part une rupture de contrat de louage de services justifiant le refus de ce dernier d'exécuter son engagement (Cons. des Prud. de Casablanca, 10 février 1932. G.T.M. N° 485, 1932).

13. — Le fait de refuser à un ouvrier l'accès de l'usine équivaut à une brusque rupture du contrat de travail intervenu entre l'employeur et cet ouvrier. Par suite, l'ouvrier congédié aura droit à des dommages-intérêts, si ce renvoi ne peut être justifié (Trib. 1re Inst. Casablanca, 10 avril 1933. Penant 1936 II p. 109. Note de E. Bouy).

14. — Il est dû des dommages-intérêts si une partie a été congédiée sans juste motif et a été ainsi victime d'un abus de droit ou si un suffisant délai de préavis ne lui a pas été accordé. (Banque d'Etat du Maroc c. Legris. Cour d'Appel Rabat. 10 octobre 1933. R.A.C.A. janv. 1934).

15. — Le fait par un contremaître d'avoir exécuté de menus travaux ne causant aucun préjudice à l'employeur, qui l'y aurait autorisé, durant les heures de travail, ne justifie pas le congédiement de l'employé sans délai de préavis. Ce fait constitue une rupture brusque et abusive du contrat de travail générateur de dommages-intérêts. L'importance des fonctions remplies par le contremaître lui donne droit à un préavis de trois mois ou à l'allocation d'une indemnité égale au salaire de trois mois (Cons. des Prud'hommes de Casablanca, 12 février 1932. Goudail c. Jourdeuil, Penant 1934, II, p. 72. Note de E. Bouy).

16. — Le fait par une société de suspendre, à titre temporaire et provisoire, les fonctions de son directeur technique, de laisser se perpétuer cette suspension, sans prendre à son égard aucune mesure favorable, constitue une rupture de son engagement par la Société, équivaut à son licenciement, ce qui donne à l'intéressé droit, à titre d'indemnité, au montant de ses appointements pendant la durée de la période de congé d'usage (Sté Industrielle et Minière

des Glaoua c. Clarisse. C. d'Appel de Rabat 15 octobre 1935. R.A.C.A., octobre 1935).

17. — Par application de l'article 754 du D.O.C., il incombe au patron qui a renvoyé son employé, en n'observant pas le délai de préavis établi par l'usage, de rapporter la preuve d'une faute lourde de son préposé, justifiant le renvoi de ce dernier sur l'heure.

Lorsque le patron ne peut rapporter la preuve de cette faute lourde, il doit être condamné au paiement d'une indemnité de brusque congédiement envers son préposé.

Mais il incombe à l'employé congédié par son patron, qui réclame une indemnité pour rupture abusive du contrat, de rapporter la preuve de la faute de son patron : l'absence de justes motifs de son renvoi, une demande en dommages-intérêts pour renvoi injustifié ayant pour fondement l'idée de faute. (Cie Auxiliaire des Transports contre X. Trib. 1re Inst. d'Oujda, 21 janv. 1938. G.T.M. 25 juin 1938).

18. — Commet une faute, génératrice des dommages-intérêts prévus par l'article 942 D.O.C. le commettant qui rompt de son propre gré le contrat, parce que son représentant n'a pas accepté un compte erroné et sans d'ailleurs lui avoir donné le préavis prévu au contrat.

Aux termes dudit article 942, l'existence et l'étendue du dommage sont déterminées par le Juge d'après la nature du mandat, les circonstances de l'affaire et l'usage des lieux (Etabs. Henry Hamelle c. Daburon. Trib. Première Instance, Casablanca, 30 décembre 1937. G.T.M. 12 mars 1938).

19. — Le Conseil des Prud'hommes est incompétent pour connaître d'une action en paiement d'indemnité engagée par un journaliste contre le directeur de journal qui l'a congédié. (Langer c. Courtial. Prud'hommes Casablanca. 30 novembre 1938. G.T.M. 11 février 1939).

B) Citons maintenant ces arrêts de la Cour de Cassation :

1. — Dans une action en dommages-intérêts intentée par un employé pour rupture abusive du contrat d'engagement, le juge du fond a un pouvoir souverain d'appréciation pour déterminer la catégorie dans laquelle l'employé doit être rangé et pour constater les usages locaux relatifs au délai-congé.

La loi du 19 juillet 1928 modifiant l'article 23 du Livre du Code du Travail n'a porté ni implicitement ni explicitement abrogation de la règle concernant la preuve de l'abus du droit de résiliation ; en conséquence, il appartient toujours à l'employé qui soutient avoir été lésé par la rupture abusive du contrat d'engagement de faire à l'égard de son employeur la preuve d'une faute dans l'exercice du droit de congédiement.

Spécialement, ne commet à ce point de vue aucune faute l'employeur qui résilie le contrat de travail motif pris de l'insuffisance des services de l'employé. (Sté. Nord-Africaine des automobiles Citroëen c. Lamothe. Cass. Civ. 4 juillet 1932. Rev. Algérienne, Tunisienne et Marocaine de législation et de jurisprudence, août 1933).

2. — Le remboursement des frais de rapatriement n'est pas dû à l'employé qui ne rapporte pas la preuve d'une faute commise par son employeur, alors qu'il est établi, d'autre part, que le congédiement dont il est l'objet est justifié par des actes d'insubordination et d'incorrection.

Le juge saisi d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour inobservation du préavis d'usage est tenu de déterminer la catégorie dans laquelle le salarié congédié doit être rangé, et de s'expliquer sur la durée du délai-congé fixé par les usages (Art. 23 nouveau du Livre 1er du C. du Travail). (M. Giraut c. Sté des Entreprises Bonabeau. (Cass. Civ. 22 mars 1933, in même revue août 1934).

3. — N'est pas fondé le moyen tiré d'un prétendu aveu, impliquant la reconnaissance d'un abus du droit de résiliation, quand les conclusions ne contiennent pas l'articulation de cet aveu (Cass. Req. 27 février 1939. Aff. F.C. c. Sté Marseillaise de Crédit à Casablanca. G.T.M. 8 avril 1939).

C) Voici enfin, une jurisprudence très récente de la Cour de Cassation.

A noter que les numéros des pages renvoient à la revue « Questions Prud'homales.... » déjà citée, année 1940, sauf indication de l'année 1941.

A. — Ne constitue pas l'abus du droit de congédiement :

a) Le fait pour un employeur de congédier un représentant par suite de la réorganisation de ses services en lui offrant un secteur moins rémunérateur.

Le représentant est libre de refuser cette situation amoindrie et d'opter pour le préavis. Le préjudice causé par la rupture est insuffisant pour créer l'abus du droit (Cass. Ch. Soc. 25 janvier 1940. Aff. Egasse c. Sté. Brasserie et Malterie « Le Phénix », p. 209).

b) Le motif inexact invoqué par le patron pour justifier le renvoi de son employé (Cass. Ch. Soc. 22 août 1940. Aff. Belivier c. Bernard, p. 858).

Dans le même sens : Cass. Ch. Soc. 6 mai 1940. Aff. Simon Barki c. Kadir Ben Mohamed, p. 566).

c) Le renvoi d'un employé ayant une longue ancienneté. L'employeur est maître de l'organisation de ses services. (Cass. Ch. Soc. 14 mars 1940. Aff. Gouffe c. Sté Générale Française d'Objets de Pansements, p. 383).

d) Le fait de congédier un employé sans avoir contre lui un motif justifié de mécontentement s'il y a ni intention malicieuse et vexatoire, ni légèreté blâmable de la part de l'employeur. (Cass. Soc. 29 février 1940. Aff. Flagoellet et Cie c. Bourdel, p. 384).

e) Le refus de réintégration d'un salarié basé sur l'avis du service médical conformément aux dispositions d'une convention collective de travail liant les deux parties (Cass. Ch. soc. 25 oct. 1939. Aff. Bantignies contre Comptoir National d'Escompte), p. 477.

B. — Constitue un abus de droit :

a) Le fait de renvoyer un employé sans observer le règlement d'atelier. L'employeur ne doit pas demander à un salarié un travail ne rentrant pas dans le cadre des travaux prévus par la convention collective pour sa catégorie (Cass. Ch. Soc. 25 janv. 1940. Aff. Sté Hôtel Terminus contre Bochard), p. 302.

b) Un faux prétexte invoqué pour justifier le licenciement ; le fait de renvoyer un employé avec lequel l'employeur s'est trouvé en désaccord sur des questions d'intérêt en prétextant faussement une réorganisation des services. (Cass. Ch. Soc. 8 mars 1940. Aff. Sté Anonyme d'Approvisionnements Guyenne et Gascogne contre Sorraits), p. 380.

c) Constitue un abus du droit le fait de congédier une employée enceinte pour se soustraire aux obligations prévues par la convention collective liant les parties. (Cass. Soc. 13 fév. 1941. Agence Havas contre De Mongempres. Quest. Prud. 1941, p. 89).

d) Le fait pour un employeur d'avoir usé envers ses employés de manœuvres malicieuses pour les congédier. (Cass. Ch. Soc. 22 fév. 1940. Aff. Chéron contre Lefèvre et autres), p. 388.

Preuve de l'abus du droit :

La preuve de l'abus du droit est à la charge du demandeur. L'employé doit prouver que le patron, lors de la rupture, a agi avec une intention malicieuse et vexatoire ou tout au moins avec une légèreté blâmable. (Cass. Ch. Soc. 22 août 1940. Aff. Bélivier contre Bernard), p. 858.

Dans le même sens : Cass. Ch. Soc. 26 septembre 1940. Aff. Sté Auer contre Epoux Lavigne), p. 864.

Cass. Ch. Soc. 6 mai 1940. Aff. Simon Bakri contre Kadir ben Mohamed, p. 566.

Pouvoir d'appréciation du tribunal :

a) Le Conseil des Prud'hommes a tous pouvoirs pour apprécier les résultats de l'enquête qu'il a ordonnée pour établir la faute de l'ouvrier congédié sans préavis et pour déclarer que cette faute n'est pas assez grave pour justifier le renvoi sans préavis. (Cass. Ch. Soc. 25 avril 1940. Aff. Etablissements Cordier contre Chorchisor), p. 570.

b) Le tribunal doit rechercher si les circonstances invoquées à l'appui du congédiement sont de nature à priver l'employé de son préavis (Cass. Ch. Soc. 6 mai 1940. Aff. S.N.C.F. contre Mahot), p. 568.

c) Le tribunal possède tout pouvoir d'appréciation du degré de gravité de la faute et peut tenir compte des circonstances dans lesquelles elle a été commise pour laisser au salarié le bénéfice du préavis (Cass. Ch. Soc. 14 nov. Aff. Mielle, Cailloux et Cie contre Baillard), p. 855.

Dans le même sens : Cass. Ch. Soc. 22 fév. 1940. Aff. Sté Lumière contre Vve Desroches), p. 197.

d) Les juges disposent d'un pouvoir souverain pour fixer la catégorie dans laquelle doivent être classés les ouvriers et employés en vue de la détermi-

nation du délai-congé qui leur est dû. (Cass. Soc. 6 mars 1941. Aff. Tolédo contre Sté Parisienne d'outillage électrique. Quest. Prud. 1941), p. 80.

Preuve d'un dommage :

Le contrat a durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté d'un seul des contractants sans justifier d'une faute commise par la partie qui reçoit congé. Les dommages et intérêts ne sont dûs qu'à la condition d'apporter la preuve non seulement d'un préjudice mais de l'existence d'une faute imputable à la partie qui a donné congé. (Cass. Ch. Soc. 29 février 1940. Aff. Flageollet et Cie contre Bourdel). Quest. Prud. Année 1940, p. 384.

Le fait pour les tribunaux d'apprécier le motif allégué par l'auteur du congédiement n'abroge pas la règle en vertu de laquelle le fardeau de la preuve est à la charge de celui qui a subi la rupture. (Cass. Civ. 6 nov. 1933. Aff. Entreprises ferroviaires contre Peretti. Quest. Prud. 1934, p. 113. Cass. Civ. 24 février 1936. Aff. Treynet contre Epoux Mittaine. Quest. Prud. 1936, p. 540. Cass. Civ. 10 février 1936. Aff. Ciné-Pathé contre Garnier. Quest. Prud. 1937, p. 342. Cass. Civ. 29 décembre 1937. Aff. Ets Lamulle contre Gendrot. Quest. Prud. 1938, p. 327. Cass. Ch. Soc. 22 août 1940. Aff. Bélivier contre Bernard. Quest. Prud. 1940, p. 858).

BIBLIOGRAPHIE

SOMMAIRE

I. — MAROC

1° Politique générale.
2° Questions économiques et sociales.
3° Questions juridiques.
4° Questions indigènes.

II. — AFRIQUE DU NORD (sauf Maroc)

1° Questions nord-africaines.
2° Algérie.
3° Tunisie.

III. — FRANCE ET EMPIRE FRANÇAIS (sauf Afrique du Nord).

IV. — ETUDES INTERNATIONALES ET DIVERS.

Abréviations

Penant	Recueil de législation et de jurisprudence marocaines.
B.E.M.	Bulletin Economique du Maroc
G.T.M.	Gazette des Tribunaux du Maroc.
Ques. Prud.	Questions prud'homales et fiscales et commerciales.
B.I.T.	Bureau International du Travail.

*
**

TITRE I

MAROC

I. — POLITIQUE GENERALE

1. — Documents et ouvrages généraux

BERNARD (A.) ..... *Le Maroc*, Edit. Alcan, Paris 1931.
CÉLERIER (Jean) ..... *Le Maroc*, Edit. A. Colin, Paris, 1931.
FOGG (Philéas) ..... *Le Maroc vu de Paris*, Edit. Larose, Paris, 1937.
GOULVEN (J.) ..... *Safi au vieux temps des Portugais.*
HARDY ..... *Le Maroc*, Librairie Renouard H. Laurens, Paris, 1930.

HARDY (G.) et CÉLERIER (J.) — *Les grandes lignes de la Géographie du Maroc*, Edit. Larose, Paris 1933.

LYAUTEY ..... — *Paroles d'action.*

LADREYT DE LACHARRIÈRE (J.) — *La création marocaine*, Edit. J. Peyronnet, Paris 1930.

MICHAUX-BELLAIRE ..... — *Conférences faites au cours préparatoire des Affaires Indigènes, Champion* (Archives marocains).

PERIALE (Marise) ..... — *Promenades à travers l'histoire et les vestiges de la domination portugaise au Maroc.*

DE TARDE (Alfred) ..... — *Le Maroc, école d'énergie*, Edit. Plon, Paris 1923.

Divers ..... — *Initiation au Maroc*, Edit. 1942. Publiée par l'Institut des Hautes Etudes Marocaines.

Maroc, Edité par l'Encyclopédie Coloniale et Maritime, Paris 1940.

Résultats statistiques du recensement de la population de la zone française de l'Empire Chérifien effectué le 8 mars 1936, Edité par le Service du Travail et des Questions sociales, Rabat 1939.

Compte rendu officiel des séances du Conseil du Gouvernement.

Maroc, Supplément de l' « Economiste Européen », du 19 juin 1936.

2. — Articles

CHAUVEL (Germain) ..... — *La fonction du Contrôleur civil dans le Maroc moderne*, Penant, novembre 1939.

GALAN ..... — *La Question Marocaine*, in « Commune », décembre 1933.

GÉRARD (J.P.) ..... — *Le Maroc sous Noguès*, in « Revue Politique et parlementaire », 10 août 1938.

HOFFHERR et BOUSSER ..... — *Rapport annuel sur le Maroc*, in « Revue d'Economie Politique ».

GOULVEN (J.) ..... — *La France au Maroc*, publié par le Comité de l'Afrique Française, Paris, 1937.

MANUE ..... — *Bilan marocain*, in « Annales Coloniales », 1er août 1938

MAURUS ..... — *Le problème marocain*, in « Maroc Catholique », juin 1938.

SERMAYE (J.) ..... — *L'évolution française au Maroc*, in « Annales Coloniales » 1938.

LE TOURNEAU ..... — *La réorganisation de l'artisanat marocain*, in « Vie Intellectuelle », 10 décembre 1937.

Divers ..... — *L'évolution française au Maroc*, in « Annales Coloniales » 1938.

Le plan de cent ans du Général Noguès, in « Paris-Midi », 22 octobre 1938.

3. — Périodiques

« Bulletin Officiel du Maroc ».
« Boletin Oficial de la zona del Protectorado español ».
« Bulletin du travail au Maroc ».
« Bulletin d'informations et de documentation du Maroc » (Bulletin d'informations de la Résidence Générale de France au Maroc).
« Le Journal des Fonctionnaires du Maroc », organe officiel de la Fédération marocaine des Groupements de fonctionnaires, Casablanca.
« Revue de Géographie Marocaine ».
« La Voix Nationale ».
« Bulletin de l'Institut d'Hygiène du Maroc ».
« Bulletin d'informations et de documentation de la Banque Nationale de Belgique ».
« Bulletin Economique du Maroc ».
« Le Bulletin Commercial du Maroc ».
« Bulletin de la Chambre de commerce belge du Maroc ».
« Bulletin du Comité Central des Industriels du Maroc ».
« L'Economiste Marocain ».
« Le Petit Casablancais ».

« Bulletin de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca ».
« Bulletin de la Chambre de Commerce de Rabat ».
« Travail », organe officiel de l'Union des Syndicats Confédérés du Maroc (C.G.T.)
« Hespéris », Archives Berbères et Bulletin des Hautes Etudes Musulmanes. Ed. Larose, Paris.

II. — QUESTIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES

1. — Ouvrages

BLONDELLE (A.) ..... *Enquête de la Résidence sur la crise de la main-d'œuvre*, in « Supplément Afrique Française », février 1931.

DU GAST (Mme) ..... *Le statut ouvrier au Maroc*, Paris 1921.

ECORCHEVILLE (Claude) .... *Production et protection au Maroc. Le Maroc devant l'acte d'Algésiras*, Sirey, Paris, 1934.

HOFFHERR (René) ..... *Economie Marocaine*, Edit. Sirey, Paris, 1932.

LE CŒUR (Charles) ..... *Le rite et l'outil. Essai sur le rationalisme social et la pluralité des civilisations*. Edit. Alcan, Paris, 1939.

MAZOYER (H.) ..... *De quelques répercussions de l'économie européenne sur l'économie indigène au Maroc*, in « Rapport au Premier Congrès de la Fédération des Sociétés Savantes d'Afrique du Nord », tenu à Alger en juin 1935.

RAY (Joanny) ..... *Les Marocains en France*, Edit. Sirey, Paris, 1938.

Divers ..... *Enquête officielle sur la crise de la main-d'œuvre*. Rabat 1931.

La prévoyance sociale au Maroc par l'image.

2. — Articles

GAY ..... *Le Marché de la main-d'œuvre à Casablanca au début de* 1938. in « B.E.M. » avril 1938.

GERMAIN (Gabriel) ..... *La question sociale au Maroc*, in « Jeune République » 16 septembre 1934.

GERMAIN (Gabriel) ..... *Réforme sociale, fiscale et administrative*, in « Jeune République », 21 novembre 1937.

HOFFHERR (René) ..... *Quelques applications du principe de protection sociale en matière de concentration industrielle*, in « Revue Internationale du Travail », janvier 1928.

LAMY ..... *Fin de l'agitation dans les phosphates*, in « Le Jour », 21 juin 1938.

LAURIAC ..... *L'effort social dans les mines*, in « La Vigie Marocaine » 20 avril 1940.

PERIALE (Mme) ..... *Les périodes de misère et d'épidémie au Maroc*, in « Courrier Colonial », 11 février 1938.

TARLE (de) ..... *Les débouchés administratifs des indigènes au Maroc*. in « B.E.M. », juillet 1936.

THEVENEY (Gal.) ..... *Questions sociales au Maroc*, in « La Croix », 2 juillet 1938.

Divers ..... *Les réformes sociales entreprises par le législateur marocain*, in « La France Militaire », 29 août 1938.

L'effort social au Maroc, in « Flandre Libérale » du 7 octobre 1938.

Incidences de la production alfatière sur la valorisation des salaires indigènes, in « France-Maroc », 15 février 1939.

Le régime des salaires au Maroc, in « Bulletin d'Informations et de documentation du Maroc », 1er décembre 1941.

Le redressement de l'économie marocaine, in « Vie Financière », 19 décembre 1938.

Œuvre Sociale du général Noguès, in « Ere Nouvelle », 30 juillet 1938.
Constitution des coopératives artisanales, in « Bulletin d'Informations et de documentation », 15 juin 1938.
Opinion de la Résidence en matière de colonisation, in « Bulletin de la Chambre d'agriculture de Rabat », juin 1936.
L'école Nationale d'assistantes sociales, in « Bulletin d'Informations et de Documentation », 1er avril 1940.
Formation de la main-d'œuvre maritime au Maroc, in « L'Ere Nouvelle », septembre 1938.
La réforme sociale au Maroc, in « La Croix » 2 décembre 1937.

III. — QUESTIONS JURIDIQUES

1. — Ouvrages

BOUY (E.) ..... *Le problème de la main-d'œuvre et la législation du travail au Maroc*, Ed. Sirey, Paris, 1930.
CHAUVEL (Germain) ..... *Les notions d'état et de nationalité au Maroc*, Librairie Faraire, Casablanca, 1937.
DECROUX (P.) ..... *La vie municipale du Maroc*, Lyon 1932.
GENDRONNEAU (M.) ..... *Manuel de l'Entrepreneur*, Edit. Moncho, Rabat, 1934.
GIRAULT (A.) ..... *Précis de colonisation et de législation coloniale, Tunisie et Maroc*, 6ème édition par L. Milliot, Sirey, 1936.
GOULVEN (J.) ..... *Traité de législation et d'économie marocaines*. Edit. Rivière, Paris, 1921.
LANCRE (Paul) ..... *Le droit administratif marocain et le droit pénal étudiés dans leurs rapports avec la législation sociale promulguée en zone française de l'Empire Chérifien*. Edit. Moynier, Casablanca, 1939.
MICHEL ..... *Traité du contentieux administratif au Maroc,. Les presses universitaires de France*. Paris, 1932.
PETITPAS (André) ..... *La procédure du droit commun devant les juridictions françaises au Maroc*, Thèse, 1934.
PESLE (O.) ..... *Les contrats de louage chez les Malékites de l'Afrique du Nord*, Edit. Moncho, Rabat 1938.
PESLE (O.) ..... *Précis élémentaire de droit musulman de l'école malékite d'Occident*, Rabat 1939.
RIVIÈRE (P. Louis) ..... *Précis de législation marocaine*, Paris, Sirey 1927.
RUAUDEL (J.) ..... *Le contrat de travail et les délais de préavis au Maroc*, Imprimerie Française, Casablanca, 1938.
STÉFANI (P.) ..... *Les libertés publiques au Maroc*, Paris, Sirey 1938.
SURDON ..... *Précis élémentaire de droit musulman.*
SURDON ..... *Psychologies marocaines vues à travers le droit*, 1929.
ZEYS (Paul) ..... *Répression du vagabondage des jeunes marocains. Redressement et sauvetage de l'enfance indigène en danger moral*, Rabat, septembre 1934. 35 pages dactylographiées.

2. Articles

BERNAUDAT ..... *Les accidents du travail en zone de Tanger*, « G.T.M. » 22 janvier 1938.
BOUY (E.) ..... *Le contrat de travail en droit marocain*. Penant, janvier 1931.
BOUY (E.) ..... *Le rôle et les conséquences de la législation marocaine sur l'immigration*, « B.E.M. », avril 1934.
DECROUX (P.) ..... *Situation en droit public des Algériens sujets français au Maroc*, « G.T.M. » 8 mai 1937

DECROUX (P.) ..... *Le régime des capitulations au Maroc*, Penant, janvier 1933.

DECROUX (P.) ..... *Le pouvoir réglementaire du Chef de Région au Maroc*, « G.T.M. », 4 septembre 1937.

DECROUX (P.) ..... *Problèmes posés pour la constitution de l'état-civil dans les milieux indigènes de l'Afrique du Nord*, in « Revue algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence », 1937.

DECROUX (P.) ..... *Compétence pénale des tribunaux de paix, des tribunaux de première instance et des tribunaux criminels au Maroc*, Penant, septembre 1935.

DECROUX (P.) ..... *Compétence en matière pénale des tribunaux français au Maroc*, Penant, novembre 1934.

DECROUX (P.) ..... *Qui est Français et qui est étranger ? Etude sur la nationalité française*, « G.T.M. », 8 mars 1941.

PERREAU (E.M.) ..... *Les accidents du travail*, Penant, janvier 1942.

PESLE (O.) ..... *Les textes qui réglementent la justice chérifienne*, « G.T.M. », 10 octobre 1936.

ROLLAND (E.) ..... *La justice indigène au Maroc*, « G.T.M. » 23 février 1935.

Divers ..... *La législation ouvrière au Maroc*, in « Bulletin du Ministère du Travail » novembre 1931.

Inspection du travail au Maroc en 1938, in « Informations sociales », 29 avril 1940.

Le droit syndical au Maroc, in « Le Peuple », 30 août 1938.

3. — Recueils législatifs

Codes et lois en vigueur dans le Protectorat français du Maroc, Edition officielle Imprimerie Nationale, Paris, 1914.

Traités, codes et lois du Maroc, 3 tomes, et suppléments annuels par M. RIVIÈRE. Sirey, Paris, 1926-1938.

Recueil général et méthodique de la législation et de la réglementation du Maroc. 5 volumes, par G. CATTENOZ, Imprimeries Réunies, Casablanca, 1933.

Juris-classeur marocain, 6 volumes, par M. M. MILLIOT, Collection des Jurisclasseurs, Paris, 1935.

Codes marocains annotés, par M. MORÈRE, Imprimerie Française, Casablanca, 2ème édition, 1938.

Juris-classeur Marocain du travail, des accidents du travail et des assurances, E. BOUY et P. MASSENET ; F. Moncho, Edit. Rabat.

4. — Périodiques

« Recueil de législation et de jurisprudence marocaines », fondé en 1912 (Penant).

« La Gazette des Tribunaux du Maroc », fondée en 1921.

« Recueil des arrêts de la Cour d'Appel de Rabat », fondé en 1922.

« Revue marocaine de législation, doctrine et jurisprudence chérifiennes » (droit musulman, coutumes berbères, lois israélites), dirigée par Paul Zeys, Librairie Sirey, Paris.

« Revue mensuelle de législation et de jurisprudence de la zone de Tanger », fondée en 1930. Directeur Me Ménard, avocat à Tanger. (Ce périodique a succédé à la « Gazette des Tribunaux de Tanger » fondée en 1927).

« Revue algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence », fondée en 1884, Directeur M. Chauveau, rédacteur en chef, M. Roussier-Théaux, éditée par les Jurisclasseurs, 27, Place Dauphine, Paris.

« Revue comptable, fiscale et juridique », Casablanca.

IV. — QUESTIONS INDIGENES

1. — Ouvrages

BERQUE ..... *Etudes d'histoire rurale maghrébine*, Edit. Internationales, Tanger-Fès, 1938.

COLOMBANI (Dr.) ..... *La protection de l'assistance médicale au Maroc*, Edit. Blanc et Gauthier, Rabat, 1932.

COLOMBANI (Dr.) ..... *Organisation de l'assistance médicale au Maroc*, Edit. Blanc et Gauthier, Rabat 1932.

EVIN ..... *Taux d'accroissement respectifs de la population et des subsistances en pays chleuh*, 2ème Congrès de la Fédération des Sociétés savantes d'Afrique du Nord, Tlemcen, 1936.

LE CŒUR (Charles) ..... *Entretiens sur l'évolution des pays de civilisation arabe*, Edit. Hartmann, Paris, 1939.

LUCAS (G.) ..... *Fès dans le Maroc moderne*, Edit. Sirey, Paris. 1938.

MASSIGNON ..... *Enquêtes sur les corporations musulmanes d'artisans et de commerçants du Maroc*. Edit. Leroux, Paris, 1925.

MONTAGNE (Robert) ..... *La vie sociale et la vie politique des Berbères*, Edit. du Comité de l'Afrique Française, Paris, 1931.

NAHON Moïse) ..... *Note d'un colon du Rharb*, Edit. Larose, Paris. 1930.

NAHON Moïse) ..... *Propos d'un vieux Marocain*, Edit. Larose, Paris, 1930.

NOUVEL (Suzanne) ..... *Nomades et sédentaires au Maroc*, Edit. Larose, Paris 1919.

PAYE (Lucien) ..... *L'éducation de la jeunesse marocaine, Réflexions et principes d'action*, Rabat 1940.

RICARD (Robert) ..... *Les Portugais au Maroc de 1495 à 1521*, Edit. Moncho Rabat, 1937.

SURDON ..... *Institutions et coutumes des Berbères*, Edit. Internationales, Tanger 1938.

WOYTT-GISLARD (Alix) .... *L'assistance aux indigènes musulmans au Maroc*, Edit, Sirey, Paris 1936.

Divers ..... *Plan des réformes marocaines*, Edité par le Comité d'Action Marocaine, Paris, 1934.

Vingt ans de prévoyance indigène au Maroc, publié par la Direction des Affaires Politiques à Rabat.

2. — Articles

BARON, HUOT et PAYE ..... *Conditions économiques et niveaux de vie des travailleurs indigènes au Douar Doum* (à Rabat) « B.E.M. », Juillet 1936.

BARON, HUOT et PAYE ..... *Logement et loyers des travailleurs indigènes à Rabat-Salé*, « B.E.M. » octobre 1936.

BARON et J. MATHIEU ..... *Quelques budgets de travailleurs indigènes*, in B.E.M., Juillet 1937.

BAREA (P.) ..... *Tour d'horizon sur les institutions et idées musulmanes*, in « Maroc Catholique », 1939.

BOUCHERY (M.) ..... *La protection et la rénovation de l'artisanat marocain.*

CÉLERIER (J.) ..... *Chez les Berbères au Maroc. De la collectivité patriarcale à la coopération*, in « Annales d'Histoire économique et sociale », mai 1936.

CÉLERIER (Jean) ..... *Le développement du crédit et des coopératives indigènes au Maroc*, in « Annales de Géographie », 15 septembre et 15 novembre 1939.

GALOTTI ..... *La vie indigène au Maroc*, numéro spécial de « L'Art Vivant » 1938.

GAUD et SICAULT (Drs.) .... *Alimentation indigène au Maroc. Extrait du rapport du IIe Congrès international de la Société Scientifique d'Hygiène alimentaire*, Alençon.

HUOT (Cne.) ..... *Utilisation des travailleurs saisonniers marocains dans l'agriculture française*, « B.E.M. », janvier 1939.

JALABERT ..... *Le nationalisme marocain*, in « Etudes », 20 août 1934.

DE LA PORTE ..... *La Tunisie française, L'artisanat et le paysannat au Maroc*, in « B.E.M. », septembre 1938.

DE LEOCOUR (Maurice) ..... *Enquête sur la consommation indigène dans la circonscription des Zemmour*, in « B.E.M. » janvier 1934.

LYAUTEY ..... *L'effort de collaboration entre Musulmans et Français* in « La Marche de France », octobre et novembre 1931.

MARTIN ..... *Evolution de la production agricole indigène au Maroc de 1920 à 1935*, in « Revue Economique Française », janvier, mars, 1938.

MASSIGNON ..... *Les corporations d'artisans au Maroc*, in « Bulletin du Travail du Maroc », 1929.

MONTAGNE ..... *La crise nationaliste au Maroc*, in « Politique Etrangère » décembre 1937.

PLASSE ..... *Enquête sur la consommation indigène dans la circonscription autonome des Haha-Chiadma-Mogador*, in « B.E.M. », janvier 1934.

TARLE (de) ..... *Questions sociales au Maroc*, in « La Croix », 2 juillet 1938.

SIRE ..... *Les débouchés administratifs des Indigènes au Maroc*, « B.E.M. », juillet 1936.

TROLLY (Dr.) ..... *L'alimentation chez les travailleurs indigènes dans les exploitations commerciales, agricoles et industrielles, minières au Congo*, in « Africa », avril 1936.

Divers ..... *Evolution de l'habitat dans les centres phosphatiers*, in « Bulletin d'Informations et de Documentation », 4 mai 1941.

La rénovation de l'économie indigène dans le sud marocain, in « L'Ere Nouvelle », 15 avril 1938.

TITRE II

AFRIQUE DU NORD (Sauf MAROC)

I. — QUESTIONS NORD-AFRICAINES

1. — Ouvrages

ARRIPE (P.J.) ..... *Des Sociétés indigènes de prévoyance, de secours et de prêts mutuels d'Algérie*. Thèse. Alger 1930.

BERNARD (A.) ..... *Afrique septentrionale et occidentale*. (Tome XI de la Géographie Universelle). Librairie A. Colin, Paris, 1937.

BERNARD (A.) ..... *La main-d'œuvre en Afrique du Nord*. Paris 1930.

GUERNIER (E.L.) ..... *L'Afrique, champ d'expansion de l'Europe*, Colin, Paris 1933.

JULIEN (Ch. A.) ..... *Histoire de l'Afrique du Nord*. Payot 1931.

R.P. LETELLIER ..... *La famille indigène devant les problèmes modernes*. Conférence aux « Journées sociales nord-africaines », d'avril 1941. Imprimerie polyglotte africaine, Maison-Carrée, 1941.

MASSÉ (Henri) ..... *L'Islam*. Colin, Paris, 1930.

MONTAGNE (Robert) ..... *La politique islamique de la France*, Paris 1939.

MONTAGNE Robert *La vie sociale et la vie politique des Berbères*, Paris 1931.

MONTAGNE (Robert)..... *La crise de l'Afrique du Nord*, Paris 1935.

MASSIGNON (L.) ..... *Situation de l'Islam*. Edit. Geuthner, Paris, 1939.

PELLEGRIN (A.) ..... *L'Islam dans le Monde*. Edit. Payot, Paris, 1937.

PEYRONNET (R.) ..... *Le problème nord-africain*, Peyronnet, Paris, 1924.

2. — Articles

AVIAT ..... *La politique indigène de la France en Afrique du Nord*, in « Etudes », 5 janvier 1928.

BERNARD (A.) ..... *La psychologie des indigènes nord-africains*, in « Afrique Française », juillet 1933.

DELAVIGNETTE (R.) ..... *Equipe eurafricaine*, in « Esprit », 1er novembre 1938.

CHABID ..... *Les musulmans devant l'Empire français*, in « En terre d'Islam », 1938.

GENDRE ..... *Problèmes politiques de l'Afrique du Nord française*, in « Revue de Géographie Marocaine », 1938.

GERVAIS ..... *Pourra-t-on faire de l'artisanat une industrie traditionnelle. La querelle des anciens et des modernes*, in « France outre-mer », 7 juillet 1939.

HOFFHERR (R.) ..... *Etudes sur l'Afrique du Nord*, in « L'Information », 19 janvier 1939.

HOFFHERR et PAYE ..... *Evolution du peuplement en Afrique du Nord*, in 4e tome des Actes du Congrès international de la population (Hermann).

MASSIGNON (L.) ..... *L'artisanat indigène dans l'Afrique du Nord*, « Congrès international et intercolonial de La Société indigène » (Exposition Coloniale 1931), in « Revue indigène », avril-juin 1931 et juillet-décembre 1931.

MASSIGNON (L.) ..... *Les conditions du travail* (artisanat et syndicalisme) *en pays d'Islam*. Conférence au « Groupe d'études de l'Islam », filiale du Centre d'études de politique étrangère ».

MONTAGNE (R.) ..... *Comment étudier l'évolution politique et sociale de l'Afrique du Nord*, in « France méditerranéenne et africaine », premier numéro de 1938.

RÉGIS ..... *Les problèmes de l'Afrique du Nord dans la sous-alimentation et le taudis*, in « Annales Coloniales », 17 janvier 1938.

SABATIER ..... *Les grands problèmes nord-africains*, in « Revue des Deux Mondes », 1er mars 1939.

3. — Périodiques

« La France méditerranéenne et africaine », Sirey, éditeur.
« Questions nord-africaines », Revue des problèmes sociaux de l'Algérie, de la Tunisie et du Maroc. Alger.
« En Terre d'Islam ».
« Revue des études islamiques ».
« Bulletin de l'Association de l'Afrique du Nord ».
« Revue nord-africaine de législation et de jurisprudence commerciale et maritime », Alger.
« Les cahiers méditerranéens ».

II. — ALGERIE

1. — Ouvrages

GIRAULT (A.) ..... *Précis de colonisation et de législation coloniale*, (Algérie), 6e édition, 1933.

LE BEAU (G.) ..... *Alimentation des indigènes en Algérie*, Alger 1937.

LIEUTARD, LHERONDEL et COQUILHAT ..... *Les délits nouveaux*, Alger.

ANONYME ..... *Lois ouvrières et institutions sociales en Algérie*, Fontana, Alger, 1922.

2. — Articles

BOUFFIER (A.) ..... *La poursuite des infractions à la police du travail et le droit d'entrée dans les établissements*, in « Revue pratique du commerce, du travail et des impôts en Algérie », avril 1939.

BOUFFIER (A.) ..... *La réglementation de l'emploi des étrangers*, Suppl. « Algéria », mars 1941.

BOUFFIER (A.) ..... *Les conflits du travail et le coût de la vie en Algérie*, Suppl. « Algéria », n° 7, juillet 1937.

CADENAT ..... *Note sur les anciennes corporations indigènes en Algérie*, in « Bulletin trimestriel de la Société de Géographie d'Oran », juin 1938.

CHOMBART DE LAUWE ..... *L'organisation ouvrière et artisanale des indigènes en Algérie et Tunisie*, in Suppl. à « l'Afrique française » (« Renseignements coloniaux »), mai-juin 1936.

Tableau des syndicats d'Algérie et de Tunisie, in « Revue des études islamiques », année 1935. Cahier II.

CHAUVEAU (P.) ..... *Pour combattre l'usure en Algérie*, in « Dépêche Algérienne » du 2 février 1935.

CHOAIN (R.) ..... *Les congés de travailleurs en Algérie*, in Suppl. « Algéria », août-septembre 1941.

CHOAIN (R.) ..... *La législation du travail en Algérie en* 1941, in Suppl. « Algéria », janvier 1942 et suivants.

CHOAIN (R.) ..... *Le placement de la main-d'œuvre*, in Suppl. « Algéria » juin 1941.

DELBAUFFE (P.) ..... *La réorganisation de l'apprentissage est chose urgente en Algérie*, in Suppl. « Algéria », mars 1941.

DORNE (N.) ..... *La lutte contre le chômage en Algérie*, in Suppl. « Algéria », décembre 1940.

DORNE (N.) ..... *L'emploi des retraités dans les entreprises privées*, in Suppl. « Algéria », octobre-novembre 1941.

GAFFIOT ..... *L'application des assurances sociales en Algérie*, in « Annales du droit et des sciences sociales », n° 4, 1934.

GAFFIOT ..... *Les congés payés dans l'agriculture*, in Suppl. « Algéria », février 1940.

GODIN (F.) et BOUFFIER (A.) *La répression des infractions à la législation du travail*, in « Revue pratique du commerce, du travail et des impôts en Algérie », mai 1939.

JAUSSAUD (R.) ..... *L'emploi obligatoire des démobilisés*, in Suppl. « Algéria », avril 1941.

JAUSSAUD (R.) ..... *Les règles nouvelles en matière de licenciement dans les entreprises privées*, in « Revue algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence », avril 1941.

KELL (Ch.) ..... *L'état-civil des indigènes en Algérie*, in « Bulletin de la Société de géographie et d'archéologie d'Oran », 1931.

MAZARD (S.) ..... *La loi du 2 avril 1930 sur l'état-civil des indigènes musulmans en Algérie*, in « Revue algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence », avril 1934.

METZINGER (L.) ..... *Repos des femmes allaitant leurs enfants*, in Suppl. « Algéria », mai 1941.

MILLIOT (L.) et WENDER (R.) *Les conditions du travail (des Riffains) en Algérie*, in « Bulletin Economique du Maroc », octobre 1934.

RANCIÈRE-GRANÈS (L.) ..... *L'application des lois sociales en Algérie. Les procédures de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs du travail*, V. Heintz, Alger 1938.

R.-B. M. ..... *Les sociétés indigènes de prévoyance, organismes de crédit et de coopération agricole*, in Suppl. « Algéria » février 1942.

SULTANA (Ch.) ..... *Les modifications apportées à la législation des accidents du travail par la loi du 1er juillet 1938*, in « Revue pratique du travail, des loyers et des impôts en Algérie », septembre 1938.

ANONYMES ..... *Histoire de la réglementation du travail en Algérie*, in « Bulletin d'Informations et de Documentation d'Algérie », 16 mai 1939.

Les allocations familiales en Algérie. (Extrait du procès-verbal de la séance du 25 juin 1941 de la Cham-

bre de Commerce d'Alger), in « Bulletin de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Casablanca », décembre 1941.

Réglementation du travail en Algérie, in « Bulletin d'Informations et de documentation d'Algérie », 16 mai 1939.

Conditions du travail dans l'industrie moderne pendant le Ramadan en Algérie, in « Informations sociales », 24 avril 1939.

La réglementation et l'inspection du travail en Algérie en 1937. in « Informations sociales », 24 avril 1939.

Paysannat et artisanat algériens, in « Bulletin économique de l'Algérie », 1939, Fasc. 6.

Réglementation du travail et de la prévoyance sociale en Algérie, Edité par le Gouvernement Général de l'Algérie.

3. — Périodiques

« Journal Officiel de l'Algérie ».
« Bulletin d'Informations et de documentation de l'Algérie ».
« Revue algérienne. tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence », Alger.
« Revue pratique du commerce, du travail et des impôts en Algérie », Alger.
« Supplément économique et juridique de la revue Algéria ».
« L'Effort algérien ». Hebdomadaire catholique, 5, rue Horace Vernet, Alger.

III. — TUNISIE

1. — Ouvrages

ATGER ..... *Les corporations tunisiennes*, Thèse, Paris 1906.

COHEN-SALAL ..... *L'application des lois françaises en Tunisie*, Thèse, Alger 1934.

DESPOIX (J.) ..... *La Tunisie*, Larousse, Paris, 1931.

MAIER DE TERGOULE ..... *Essai sur les juridictions françaises des conflits du travail et leur institution en Tunisie*, Imp. J. Aloccio, Tunis, 1941.

PELLEGRIN (A.) ..... *Histoire de la Tunisie*, Edit. J. Peyronnet et Cie, Paris 1938.

SÉBILLOT (P.) ..... *La Tunisie*, Paris, 1934.

2. — Articles

BURNET ..... *Enquête sur l'alimentation en Tunisie*, in « Archives de l'Institut Pasteur de Tunis », T. XXIII, décembre 1939.

LAURENT-CHAT ..... *Les travailleurs tunisiens*, in « Revue économique française », janvier 1935.

LECLERC (R.) ..... *L'artisanat indigène en Tunisie*, in « France outre-mer », 31 mars 1939.

LE CLERC (F.) ..... *Les sources du droit en Tunisie*, « G.T.M. », 1er avril 1939.

MARTY ..... *Corporations et Syndicats en Tunisie*, in « Revue des études islamiques », 1934, Cahier II.

MONCHICOURT (CH.) ..... Etudes diverses parues dans « L'Afrique française » de 1930 à 1936 notamment.

PEYROUTON ..... *Projet de création d'un bien de famille en Tunisie*, in « Dépêche tunisienne», 8 février et 1er mars 1935.

PLISSARD (R.) ..... *L'artisanat en Tunisie*, in « Revue internationale du Travail » Juillet-août 1936.

Divers ..... *Réglementation de l'Inspection du travail en Tunisie*, in « Informations sociales ». 15 mai 1939.

L'Artisanat, numéro spécial de « Tunisie » janvier 1942.

3. – Périodiques

« Journal Officiel tunisien ».
« Bulletin d'Informations de quinzaine de Tunisie ».
« Journal des tribunaux de la Tunisie ».

TITRE III

FRANCE ET EMPIRE FRANÇAIS

1. — Ouvrages

BEYSSADE (J.P.) ..... *La convention collective de travail et le corporatisme*, Alger 1939.

BONNEFOY (G.) ..... *La nouvelle législation sur les accidents du travail*, Sirey, Paris, 1939.

BOULLET (B.) ..... *L'organisation de l'orientation professionnelle et de l'apprentissage*, Paris 1941.

BUNOUT (René) ..... *La main-d'œuvre et la législation du travail en Indochine*, Thèse. Bordeaux, 1936.

CAPITANT et CUCHE ..... *Précis de législation industrielle*, Librairie Dalloz, Paris, 1939.

CUCHE (P.) ..... *Précis de droit criminel*, 7ème édition. Dalloz, Paris, 1939.

GIRAULT (A.) ..... *Principes de colonisation et de législation coloniale*, Sirey, Paris, 1936.

GOUDAL (J.) ..... *Problèmes de travail en Indochine*, Bureau International du Travail. « Etudes et documents », Série B, 1937.

HARDY (G.) et RICHET (Ch. fils) ..... *L'alimentation dans les colonies françaises*, Sagot, Paris, 1933.

JAUSSAUD (R.) ..... *Le rôle social de l'apprentissage*, Alger, 1940.

MONNET ..... *La législation du travail dans les colonies françaises*, Thèse 1925.

PIC (P.) ..... *Traité élémentaire de législation industrielle*, Rousseau, Edit. Paris, 6ème édition 1931-1933.

PLANIOL ..... *Traité élémentaire de Droit Civil*, 11ème édition, Paris 1931.

PRÉAU (G.) ..... *Le contrat de travail*, Paris, 1934.

PRÉAU-RIFFARD ..... *Le contrat de travail et la procédure devant les Conseils de prud'hommes*, Paris, 1935.

PRÉAU-RIFFARD ..... *Les délais de préavis en matière de congédiement*, Paris.

ROLLAND et LAMPUÉ ..... *Précis de législation coloniale*, Dalloz, Paris 1936.

SCELLE (G). ..... *Précis élémentaire de législation industrielle*, Sirey, 1927. in « Economiste Européen », 17 juin 1938.

2. — Articles

BOU HASNA ..... *Les libertés publiques*, in « Afrique française », février 1938.

BRETHE de la GRESSAYE (J.) *Les bases de l'organisation professionnelle*, Droit social n° 1. 1941.

DURAND (P.) ..... *L'emploi des travailleurs étrangers*, Droit social n° XI, 1941.

DURAND (P.) ..... *Allocations familiales et allocation de salaire unique*, Droit social n° XI, 1941.

ERVÉDIS ..... *L'édifice humain de l'Empire*, in « Annales Coloniales », du 13 août 1937.

GOUDAL (J.) ..... *Colonisation et travail indigène dans les colonies fran-*

çaises de l'Afrique tropicale, in « Revue internatioale du travail », août 1939.

INGRAND et CELIER ..... *Le problème de l'apprentissage*, Rapport présenté au Conseil National Economique, 28 et 29 mars 1938.

JALLUT (M.) ..... *Les congés payés*, Quest. Prud. juillet 1939.

LABOURET (H.) ..... *Le problème de la main-d'œuvre dans l'Ouest Africain Français*, in « Politique étrangère », juin 1936.

LAMPUÉ ..... *Le régime législatif en pays de protectorat*. in « Revue de droit public et des sciences politiques », janvier-mars 1939.

MARCHOUX ..... *L'alimentation des indigènes aux colonies*, in « Revue économique française », janvier 1934.

MARTIN (Ivan) ..... *Les problèmes posés par l'extension des conventions collectives de travail*, Rapport présenté au Conseil national économique le 16 mars 1937. (« Journal Officiel de la République Française », 21 avril 1937, p. 255-261).

DE MENTHON (F.) ..... *L'accord Matignon*, in « Droit Social », janvier 1938.

NERRY ..... *Influence de la maladie ou de l'accident du travailleur sur le contrat de louage de services*, Quest. Prud. janvier 1942.

NERRY (E.) ..... *L'indemnité de licenciement*, Quest. Prud. Novembre 1941

ODINET (Nicole) ..... *De l'assujettissement des travailleurs à domicile à la législation du travail, à la législation sociale et à la législation fiscale*, in « Quest. Prud. » mai 1941.

ODINET (Nicole) ..... *Le statut des travailleurs à domicile*, in « Droit Social », Nov.-Déc. 1941.

PERRAND CHARMENTIER ..... *Les indemnités de licenciement*, in « L'exportateur français », 30 mai 1941.

PERREAU (E.M.) ..... *De la réalisation du contrat de travail d'après la loi du 19 juillet 1928*, in « Revue Trimestrielle de droit civil » 1930, p. 284.

PIC (P.) ..... *La législation ouvrière et la guerre*, in « Revue politique et parlementaire », 10 février 1940.

POUILLOT et LUCIUS ..... *La réorganisation du placement en France*, Rapport à la session des 6 et 7 juillet 1937 du Conseil National Economique.

SCELLE (G.) ..... *La nouvelle réglementation de l'embauchage*, in « Le nouveau régime du travail », n° XI de « Droit Social », 1941.

SCELLE (G.) ..... *Les effets du congé sur le contrat de travail à durée indéterminée*, in « Droit Social », mai 1940.

VOIRIN (P.) ..... *Production et régime du travail en temps de guerre dans l'Empire colonial français*, in « Informations Sociales », 20 octobre 1939 et 11 mars 1940.

Divers ..... *La législation sociale dans les colonies françaises*, in « Etudes », janvier 1938.

Du caractère libératoire du reçu pour solde, in « Quest. Prud. », mai 1941.

Adaptation à l'Indochine des lois sociales, in « Etudes », janvier 1939.

L'action sociale et la législation du travail, in « Documents Français », juin 1941. 57, rue Blatin, Clermont-Ferrand.

La Charte du Travail, numéro spécial de « Droit Social », janvier 1942.

3. — Périodiques

« Journal Officiel de la République française ».
« Journal Officiel de l'Etat Français ».
« Bulletin du Ministère du Travail », Paris.
« Droit Social », édité par la Librairie technique et économique, 3, rue Soufflot, Paris.
« Questions prud'homales, fiscales et commerciales », Paris.
« Politique étrangère », Paris.

TITRE IV

ETUDES INTERNATIONALES ET DIVERS

1. — Ouvrages

BAUMER (G.) ..... *Les centres indigènes extracoutumiers au Congo Belge*, Ed. Domat-Montchrestien. Paris 1939.

BIGWOOD (Dr. E.J.) ..... *Directives pour les enquêtes sur la nutrition des populations*, Genève, S.D.N., 1939.

BUTLER (H.) ..... *Problèmes de travail en Orient* (Inde. Etablissements français de l'Inde, Ceylan, Malaisie et Indes Néerlandaises). Publié par le B.I.T. « Etudes et Documents » Série B (Conditions économiques), n° 29, Genève 1938.

EL MARAGHI (Aziz) ..... *La législation du travail en Egypte*. Librairie technique et économique, Paris 1937.

FAYET (Ch. J.) ..... *Esclavage et travail obligatoire*, Librairie Générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1931.

MAUNIER (René) ..... *Sociologie coloniale. Introduction à l'étude du contact des races. Psychologie des expansions*, Edit. Domat. Montchrestien, Paris, 1932-1936.

MERCIER (R.) ..... *Le travail obligatoire dans les colonies françaises*. Edit. Larose, Paris, 1933.

RAYNAUD ..... *Droit international ouvrier.*

TURCHI (R.) ..... *Assegni familiari, valore sociale e economico*, Rome, 1937.

Divers ..... *Le Problème social aux Colonies*, Semaine Sociale. Marseille. 1930.

Dix ans d'organisation internationale du travail, publié en 1931 par le Bureau International du Travail.

Les Tribunaux du Travail. « Etudes et documents », Série A (Vie sociale), n° 40. B.I.T.

Le salaire minimum. Etude internationale, « Etudes et documents », Série D. n° 22, Genève, 1940.

Conférence internationale du Travail (Rapport de chaque...).

Les travailleurs émigrants, Genève, B.I.T. 1935.

L'organisation internationale du travail et les pays nord-africains et du proche Orient, Genève, B.I.T. 1935.

2. — Articles

BLANCHARD ..... *De la protection du travail en France et en Egypte*, in « L'Egypte contemporaine », novembre-décembre 1937.

GOYAU (G.) ..... *La main-d'œuvre indigène à la Conférence international du Travail*, in « Annales Coloniales », 12 août 1936.

HAMBURGER (L.) ..... *L'extension des conventions collectives*, in « Revue Internationale du Travail », août 1939.

HOFFHERR (R.) ..... *La coopération internationale en Afrique*, in « Revue politique et parlementaire », 10 janvier 1938.

LYAUTEY ..... *Rôle social de l'Officier.*

PETRAGNANI (G.) ..... *L'incidence du paludisme et l'organisation antipaludique en Italie*, in « Bulletin mensuel de l'Office international d'Hygiène publique », septembre-octobre 1940

SCHMITZ ..... *L'ouvrier africain*, in « Congo », octobre 1934.

STRICKLAND ..... *La valeur constructive de la société coopérative dans les pays peu développés ou d'industrialisation récen-*

te, in « Revue internationale du travail », juin 1938.

STRICKLAND ..... *Recrutement, placement et conditions de travail des travailleurs émigrants*,. Conf. int. du Travail, 25ème session Genève 1939.

STRICKLAND ..... *L'organisation de l'inspection du travail dans les établissements industriels et commerciaux*. Conf. int. du Travail, 26ème session. Genève 1940.

STRICKLAND ..... *Réglementation des contrats de travail indigènes*, Conf. int. du Travail, 25ème session. Genève, 1939.

STRICKLAND ..... *Les syndicats ouvriers et l'immigration*, in « Informations Sociales », 20 avril 1941.

STRICKLAND ..... *Contrats de travail des travailleurs indigènes*, Analyse et critique du rapport publié par le B.I.T., 25e session de la Conf. du Travail, Genève, 24 juillet 1939. in « Nouvelle Revue Internationale du Travail », n° 1, janvier 1941. Editée sur l'ordre du Dr. Robert Ley par le « Zentralemt für internationale sozialgestaltung » en collaboration avec l'Institut Scientifique du Travail du Front Allemand du Travail » Berlin

3. Périodiques

« Revue internationale du travail ». Revue mensuelle, éditée par le B.I.T., Genève.

« Informations sociales », Hebdomadaire édité par le B.I.T. Genève.

« Recueil international de jurisprudence du travail ».

« Annuaire de documentation coloniale comparée », 100 l. pour chaque empire. Edité à Bruxelles.

« Annuaire des statistiques du travail 1940 », publié par le B.I.T.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 3
La France au Maroc 3
Le droit du travail en France 6
Le droit du travail en Algérie et en Tunisie 9
Plan de l'ouvrage 11
Les études antérieures sur la même question 14

Table des abréviations 18

PREMIERE PARTIE

CONDITIONS DE DEVELOPPEMENT ET ESPRIT DU DROIT DU TRAVAIL

Titre I. — Conditions de développement

CHAPITRE I. — *L'organisation administrative et la technique législative* 21

CHAPITRE II. — *Conditions démographiques* 25

CHAPITRE III. — *Conditions sociologiques* 28
Etat-civil indigène et nationalité étrangère 28
La main-d'œuvre au Maroc 39
Historique 39
La main-d'œuvre étrangère 41
La main-d'œuvre française 42
L'immigration 44
Le chômage chez les Européens 46
Les salaires du personnel européen 47
La main-d'œuvre indigène israélite 50
La main-d'œuvre indigène musulmane 51
— caractéristiques générales 51
— caractéristiques particulières 59
— importance numérique de la population 61
L'émigration 62
Conclusion 65

Le Patronat 66
Appendice : La Cité ouvrière indigène de Casablanca 69
Questions indigènes 73
1) Sur le plan nord-africain : de l'Islamisme à l'arabisme. 78
2) Coordination nord-africaine 80

Titre II. — Esprit du droit du travail

A qui s'applique le droit du travail au Maroc 82
Etude juridique 83
Etude sociologique 86
Traits caractéristiques du droit du travail 89

DEUXIEME PARTIE

ETUDE REGLEMENTAIRE

Titre I. — Le contrat individuel de travail

CHAPITRE I. — *Généralités* 97
Nature et définition 97
Eléments constitutifs 100
— capacité 100
— consentement 102
— objet licite 105
Salaire 107
Preuves du contrat 107

CHAPITRE II. — *Le salaire* 111
Protection légale du salaire à l'égard de l'employeur 111
Le paiement des salaires 113
— des amendes 116
— des économats 117
— du paiement en nature 119
— du marchandage et du contrat de sous-entreprise 123
— des pénalités 123
— de la prescription 124
— de la compensation 125
Le cautionnement 126
Le salaire minimum 127
Les travailleurs à domicile 135
Le salaire maximum 139
Les allocations familiales 143
Protection légale du salaire à l'égard des créanciers de l'employeur 146
Protection légale du salaire contre les créanciers du salarié 149
Protection légale du salaire à l'intérêt de la famille ouvrière 153

CHAPITRE III. — *Les accidents du travail* 154
Sources de la législation 155
Economie 157
Champ d'application 158
Adhésion - Extension 159
Caractéristiques de l'accident 160
Recours contre le tiers 160
Taux des indemnités et des rentes 161
Attribution des indemnités et des rentes 164
Détermination du salaire de base 165
Déclaration des accidents et enquêtes 167
Compétence et procédure 167
Prescription - Révision 169
Garanties - Assurances 170
Critique : Des réformes indispensables 171
Champ d'application 173
Des indemnités et des rentes 175
Déclaration des accidents 178
Procédure 178
Appendice. — Des maladies professionnelles 179

CHAPITRE IV. — *Extinction du contrat* 183
Contrat de travail à durée déterminée 184

Contrat de travail à durée indéterminée 185
Le délai congé 185
Rupture abusive du contrat 190
De quelques particularités relatives à la résiliation du contrat de travail (avances à valoir sur travaux agricoles ; grèves; clause de non rétablissement ; clause pénale) 194

Titre II. — Réglementation du travail

CHAPITRE I. — *Durée du travail* 197
La durée du travail 197
Le repos hebdomadaire 205
Les congés payés 208
Champ d'application 209
— Bénéficiaires et débiteurs 209
— Durée 210
— Conditions d'attribution 212
— Conditions de jouissance 214
Indemnité de congés payés 216
— Indemnité de congés payés 217
— Indemnité compensatrice de droits à congés payés 219
Dispositions spéciales 224
Personnels à services intermittents et à services discontinus 224
Dahirs des 7 mai 1940 et 26 juillet 1941 226

CHAPITRE II. — *Travail des femmes et des enfants* 230
Travail de nuit 230
Régles communes aux femmes et aux enfants 231
Dispositions spéciales aux femmes 232
Dispositions spéciales aux enfants 233

CHAPITRE III. — *Hygiène et sécurité des travailleurs* 235
Hygiène et sécurité 235
Céruse et composés du plomb 236
Explosifs 237
Courants électriques 237
Mines 237
Etablissements classés 237

Titre III. — Organisation du travail

CHAPITRE I. — *Orientation professionnelle, apprentissage et enseignement technique* 241

CHAPITRE II. — *Le placement et la réglementation de la main-d'œuvre* 246
Les bureaux de placement 246
Réglementation spéciale concernant certaines catégories de main-d'œuvre 248
Garantie de la reprise du contrat de travail aux salariés rappelés sous les drapeaux 248
Limitations à la liberté d'embauchage 250
— Immigration 250
— Embauchage des spécialistes 250
— Cumuls familiaux 251
— Priorité d'embauchage 252
— Statut des juifs et des Francs-Maçons 253
Limitation à la liberté de débauchage 253

Les groupements de travailleurs 255
Personnel requis 256
Emigration — Immigration 257
Emigration 257
Immigration 258

CHAPITRE III. — *Les Syndicats professionnels* 260

CHAPITRE IV. — *Les conventions collectives* 266
Appendice : Conciliation et arbitrage 268

CHAPITRE V. — *Des organes assurant l'application du droit du travail* 270
Exercice du pouvoir réglementaire 270
Inspection du travail 285
Juridictions 289
— Contrôle de la légalité des décisions réglementaires .. 290
— Compétence civile 291
— Compétence pénale 292
— Quelques particularités relatives à la répression des infractions 295

TROISIEME PARTIE

PROBLEMES SOCIAUX INDIGENES

I. — Les Corporations 303
II. — L'aide à l'artisanat 308
III. — L'aide au paysannat indigène 313
IV. — L'habitat indigène 317
Appendice : Vers la Charte du Travail ? 320

CONCLUSION 328

ANNEXES 1. — Décisions de jurisprudence marocaines relatives à la saisie-arrêt 333
2. — Jurisprudence marocaine des accidents du travail 336
3. — Jurisprudence relative à l'extinction du contrat de travail 363

BIBLIOGRAPHIE 374

TABLE DES MATIÈRES 389

Le Président de la thèse,
P. E. VIARD

Vu le Doyen de la Faculté de Droit
CHAUVEAU

Vu et permis d'imprimer
Alger, le 23 avril 1942
Le Recteur
G. HARDY.

VISA N° 4014

IMPRIMERIES RÉUNIES, RUE G. MERCIÉ
CASABLANCA